

Vorgangsmappe für die Drucksache 19/4432

"Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes"

---

Vorgangsverlauf:

1. Initiativdrucksache 19/4432 vom 19.12.2024
2. Schriftliche Stellungnahmen im Gesetzgebungsverfahren vom 19.12.2024 -  
[Deutscher Gewerkschaftsbund \(DGB\) Bezirk Bayern \(DEBYLT035E\)](#)
3. Plenarprotokoll Nr. 40 vom 30.01.2025
4. Beschlussempfehlung mit Bericht 19/7229 des OD vom 26.06.2025
5. Beschluss des Plenums 19/7332 vom 02.07.2025
6. Plenarprotokoll Nr. 54 vom 02.07.2025
7. Gesetz- und Verordnungsblatt vom 15.07.2025



## **Gesetzentwurf**

**der Staatsregierung**

**zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes**

### **A) Problem**

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

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

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

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

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

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

### **B) Lösung**

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

2. Grundlegende strukturelle Änderungen des Gesetzes sind nicht notwendig.

### **C) Alternativen**

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

### **D) Kosten**

#### **1. Kosten für den Staatshaushalt:**

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

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

**2. Kosten für Kommunen:**

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

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

Für die Wirtschaft sowie Bürgerinnen und Bürger entstehen keine Kosten.



## **Gesetzentwurf**

### **zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes**

#### **§ 1**

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

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

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

„<sup>3</sup>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. 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:

„<sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Anteile, die über ein Sondervermögen des Freistaates Bayern gehalten werden, bleiben außer Betracht. <sup>3</sup>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:

„<sup>4</sup>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) <sup>1</sup>Die Dienststellen erstellen nach der halben Laufzeit der Gleichstellungskonzepte eine tabellarische Datenübersicht über die Anteile von Frauen und Männern in der Dienststelle. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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:

„<sup>2</sup>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 „<sup>1</sup>“ 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:

„<sup>3</sup>Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist grundsätzlich auch bei Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von Familienaufgaben möglich.

<sup>4</sup>Es ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigen und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben. <sup>5</sup>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:

„<sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Die Dienststelle hat den Beschäftigten die Gleichstellungsbeauftragten nach Bestellung in geeigneter Weise bekanntzumachen und die Gleichstellungsbeauftragten im Geschäftsverteilungsplan auszuweisen. <sup>2</sup>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:

„<sup>2</sup>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:

„<sup>3</sup>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:

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

(2) <sup>1</sup>Abweichend von Abs. 1 können die Gleichstellungsbeauftragten ihrer Stellvertretung mit deren Einverständnis und dem Einverständnis der Dienststellenleitung Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. <sup>2</sup>Eine Übertragung der Mehrheit der Aufgaben darf nicht erfolgen. <sup>3</sup>Eine Aufhebung der Übertragung nach Satz 1 können die Gleichstellungsbeauftragten jederzeit ohne Zustimmung der Stellvertretung vornehmen. <sup>4</sup>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 „<sup>1</sup>“ gestrichen.
  - bb) Satz 2 wird aufgehoben.
- b) Abs. 3 wird wie folgt geändert:
  - aa) Nach Satz 3 wird folgender Satz 4 eingefügt:

„<sup>4</sup>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 Kenntnisserlangung der Gleichstellungsbeauftragten von den in Satz 1 genannten Verstößen“ eingefügt.
    - bb) Folgender Satz 3 wird angefügt:

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

„<sup>3</sup>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. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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 BayGIG ist, in Umsetzung des Art. 118 Abs. 2 BV, am 1. Juli 1996 in Kraft getreten und zuletzt mit Wirkung vom 30. Juni 2006 novelliert worden. Ziel des BayGIG ist die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Zudem erfährt das BayGIG einige redaktionelle Änderungen.

## **B) Zwingende Notwendigkeit einer normativen Regelung**

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

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

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

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Änderung.

**Zu § 1 Nr. 2 (Änderung der Überschrift)**

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Änderung.

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

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

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

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

**Buchst. b**

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Änderung.

**Buchst. c**

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

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

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

**Buchst. b**

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

**Buchst. c**

Das Berichtsjahr für die Erstellung der Gleichstellungskonzepte wird definiert. Das erleichtert eine einheitliche Anwendung des Gesetzes. Das erste Berichtsjahr nach Inkraft- treten 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 Beamten gesetzes (BayBG) und dessen Voraussetzungen verwiesen. Danach sind „Fa- milienaufgaben“ im Sinne des vorliegenden Gesetzes die tatsächliche Betreuung oder Pflege durch Beschäftigte von mindestens einem Kind oder einem oder einer nach ärzt- lichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen. Das Höchstalter des zu betreuenden oder pflegenden Kindes richtet sich ebenfalls nach Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 BayBG.

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

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

### **Zu § 1 Nr. 5 (Änderung der Überschrift)**

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Änderung.

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

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

#### **Buchst. a**

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

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

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

#### **Buchst. b**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Buchst. c**

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

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

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

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

Zweck der 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 BayGIG)**

##### **Buchst. a**

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

##### **Buchst. b**

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

##### **Buchst. c**

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

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

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

##### **Buchst. a**

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

##### **Buchst. b**

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

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

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

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

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

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

**Buchst. b**

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

**Buchst. c**

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Änderung.

**Buchst. d**

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

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

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

**Buchst. e**

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

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

Flexible Arbeitszeiten werden in den neuen Art. 10 aufgenommen.

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

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

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

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

**Zu § 1 Nr. 14 (Änderung Art. 11)**

Der bisherige Art. 12 wird Art. 11.

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

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

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

Der bisherige Art. 14 wird Art. 12.

**Buchst. a**

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

**Buchst. b**

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

**Zu § 1 Nr. 17 (Änderung der Überschrift)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

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

Der bisherige Art. 15 wird Art. 13.

**Buchst. a**

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

**Buchst. b**

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

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

**Buchst. c**

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

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

**Buchst. d**

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

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

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

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

Der bisherige Art. 16 wird Art. 14.

**Buchst. a**

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

**Buchst. b**

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

**Zu § 1 Nr. 20 (Änderung der Überschrift)**

Der bisherige Art. 17 wird Art. 15.

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

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

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

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

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

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

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

Der bisherige Art. 18 wird Art. 17.

**Buchst. a**

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

**Buchst. b**

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

**Buchst. c**

Die betroffenen Beschäftigten können die Gleichstellungsbeauftragten von ihrer Schweigepflicht entbinden.

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

Der bisherige Art. 19 wird Art. 18.

**Buchst. a**

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

**Buchst. b**

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

**Buchst. c**

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

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

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

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

Der bisherige Art. 20 wird Art. 19.

**Buchst. a**

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

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

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

**Buchst. b**

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Änderung.

**Buchst. c**

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

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

**Zu § 1 Nr. 25 (Änderung der Überschrift)**

Es handelt sich hierbei um eine redaktionelle Änderung.

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

Der bisherige Art. 21 wird Art. 20.

**Buchst. a**

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

**Buchst. b**

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

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

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

**Zu § 1 Nr. 27 (Änderung der Überschrift)**

Es handelt sich hierbei um eine redaktionelle Änderung.

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

Der bisherige Art. 22 wird Art. 21.

Im Bericht dürfen Daten nur aggregiert und anonymisiert dargestellt werden.

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

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

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

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

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

**Zu § 1 Nr. 30 (Änderung des Art. 23)**

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

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

**Zu § 2**

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

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

DGB Bezirk Bayern · Neumarkter Str. 22 · 81673 München

Bayerisches Staatsministerium  
für Familie, Arbeit und Soziales  
Winzererstraße 9  
80797 München

-Ausschließlich per Mail-

**Gesetz zur Änderung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von  
Frauen und Männern** / StMAS-VI3/6806-1/29 vom 08.10.2024

8. November 2024

### **Stellungnahme des DGB Bayern**

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank, dass wir die Gelegenheit haben, zum Gesetzentwurf zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes Stellung zu nehmen.

Wir haben mit einer Arbeitsgruppe, die unter dem Dach des DGB Bayern mit vielen Bündnispartnern, wie der Landesarbeitsgemeinschaft bayerischer kommunaler Gleichstellungsstellen, dem Münchner Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten und der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen, einen Novellierungsvorschlag erarbeitet, und diesen bereits vor vielen Jahren der Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern zur Verfügung gestellt. Daher bedauern wir sehr, dass die Gleichstellungsexpertinnen und -experten in Bayern in dem aktuellen Novellierungsprozess nicht explizit zu Rate gezogen wurden.

#### **Allgemeine Anmerkungen:**

Die Gleichstellung ist ein Grundrecht aus dem Grundgesetz und der Bayerischen Verfassung. Deren Verwirklichung ist nicht an das Belieben gestellt, sondern Verpflichtung. Sie begründet eine Handlungsverpflichtung des Staates, alle Hindernisse der Gleichstellung zu beseitigen, seien sie nun rechtlicher und/oder faktischer Natur, die Aktionen auf den Weg zu bringen bedeuten kann. Die Einwendungen, diese Aufgabe verursache finanziellen, personellen oder bürokratischen Aufwand, können deshalb nicht gegen ein novelliertes und wirkmächtigeres Gleichstellungsgesetz verwendet werden, da sie sich sonst gegen ein Grundrecht richten würden.

**Dr. Verena Di Pasquale**  
Stellvertretende Vorsitzende

**Deutscher Gewerkschaftsbund**  
**DGB Bezirk Bayern**  
Neumarkter Str. 22  
81673 München  
Telefon: 089 51700-200  
Telefax: 089 51700-244

[verena.dipasquale@dgb.de](mailto:verena.dipasquale@dgb.de)

Die Gleichstellung ist eine gute Investition in unsere Gesellschaft insgesamt. Nichts ist so teuer wie eine fehlende oder zu geringe Investition in diesem Bereich, ein Verzicht auf Chancengleichheit oder eine nicht angemessene Arbeit daran.

### **Negative Aspekte des Gesetzentwurfs:**

Insgesamt weist der nun vorliegende Gesetzentwurf erhebliche handwerkliche und inhaltliche Schwächen auf und es fehlen ihm einige wesentliche Gesichtspunkte, ohne die ein wirkungsvolles Gleichstellungsgesetz nicht möglich ist. Zu nennen sind hier:

- **Erweiterung des Geltungsbereichs** (alter Art. 1): Die Erweiterung des Geltungsbereichs des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes fehlt. Das BayGIG müsste sich auf alle Rechtsträger erstrecken, an denen die Öffentliche Hand beteiligt ist, um auch dort die Gleichstellung zu fördern.
- **Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten** (alter Art. 18): Die Teilnahme von Gleichstellungsbeauftragten an Personalauswahlverfahren sollte einschließlich der Vorstellungsgespräche obligatorisch sein. Die Entscheidung zur Teilnahme und zur Einsicht in die relevanten Unterlagen sollten bei den Gleichstellungsbeauftragten liegen. Die Gleichstellungsbeauftragten benötigen rechtssichere und damit wirksame Beanstandungsmöglichkeiten mit Fristen, aufschiebender Wirkung und Klagerecht, ein freiwilliges Mediationsverfahren ist zu schwach.
- **Freistellung** (alter Art. 16): Für die wirksame Aufgabenerfüllung (siehe auch [Arbeitshilfe zur Umsetzung der Art. 16 – 19 des BayGlG aus dem Jahr 2020, herausgegeben von der Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern](#)) erfordert es eine angemessene und auskömmliche Freistellung sowohl für die Gleichstellungsbeauftragten als auch für die Stellvertretungen. Viele Gleichstellungsbeauftragte haben erweiterte Aufgaben. So fungieren beispielsweise die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der kreisfreien Städte und Landkreise als Bindeglied zwischen Kommunalpolitik, -verwaltung und Gesellschaft und initiieren Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familienarbeit und Beruf. Sie koordinieren die Angebote gegen Gewalt, ermutigen Frauen zur politischen Betätigung etc. Eine angemessene Freistellung ist aufgrund der erweiterten Aufgaben erforderlich.
- Die **Gleichstellungsbeauftragten** (alter Art. 15) brauchen wegen der Fülle ihrer Aufgaben und langfristiger Ziele und Projekte ausreichend Zeit! Daher führt eine erneute Ausschreibung nach 5 Jahren zu einem Bürokratieaufbau, verursacht Kosten und bindet personelle

Ressourcen. Es muss die Möglichkeit im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten zur erneuten unbegrenzten Bestellung bestehen bleiben.

Für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten muss eine externe Ausschreibung möglich sein.

- **Sanktionen:** Rechtssicherheit im Verwaltungshandeln muss auch für die Gleichstellungsarbeit gelten. Ein Gesetz, das nicht wie gefordert angewandt wird, muss verbindlich geregelte Sanktionen enthalten. Dem letzten Gleichstellungsbericht der Bayerischen Staatsregierung ist zu entnehmen, dass nur 85,5% der verpflichteten Dienststellen Gleichstellungsbeauftragte bestellt haben und nur 64,5% Vertretungen. Darüber hinaus verfügen nur 79,0% der staatlichen Dienststellen, die der Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes unterliegen, über ein aktuell gültiges Gleichstellungskonzept, bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden sind es sogar nur 55,9%. Diese Zahlen sind seit vielen Jahren nahezu unverändert und in den älteren Gleichstellungsberichten nachzulesen. Ohne Sanktionen bleibt das Gesetz weiterhin ein zahnloser Tiger und die Einhaltung des Gesetzes ist in das Belieben der im Geltungsbereich genannten Dienststellen und Unternehmen sowie der Verwirklichung von Grundrechten gestellt.
- Die **Evaluation des Gesetzes** und der dafür anvisierten Maßnahmen ist grundsätzlich für die weitere Arbeit an der Gleichstellung zielführend. Wir wenden uns aber entschieden gegen eine Aufhebung des Gesetzes oder einzelner Vorschriften aufgrund der Evaluation. Das Gleichstellungsgesetz wirkt auch in die Gesellschaft hinein und gehört zu den Grundwerten unseres Zusammenlebens. Daher muss auch das novelierte Gesetz unbefristet gültig sein.

#### **Positive Aspekte des Gesetzentwurfs:**

- **Mediationsverfahren** (neuer Art. 18): Sie stellen eine Verbesserung zur jetzigen Situation dar und sind ein erster Schritt in die richtige Richtung: zu mehr Schutz der Gleichstellungsbeauftragten, zu mehr Handlungsmöglichkeiten und zur Stärkung der Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten. Aber der Schritt greift viel zu kurz und ersetzt jedoch nicht Sanktionen: Die Teilnahme an der Mediation ist gebunden an das Vorhandensein von Gleichstellungsbeauftragten und nicht verpflichtend für die Beteiligten. Die Beanstandungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten müssen noch viel weitgehender gestärkt werden.

- **Gleichstellungskonzepte** (alter und neuer Art. 4): Die Aufwertung der Gleichstellungskonzepte durch Konkretisierung ist gut. Es wird aber entscheidend darauf ankommen, wie die geforderten Berichte aufgebaut sind und welche Maßnahmen im Konzept dazu getroffen werden.
- Einführung von zeitbezogenen und messbaren **Zielvorgaben** (alter und neuer Art. 5): Gemäß dem Gesetzentwurf sind sie im Gleichstellungskonzept zu verankern und lediglich für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen festzulegen. Grundsätzlich sind Zielvorgaben ein wichtiges Werkzeug für die Gleichstellung von Frauen und Männern und für die Personalentwicklung. Der Änderungsvorschlag geht nicht weit genug und muss auf alle Arbeitsebenen ausgedehnt werden.

#### **Zu den einzelnen Punkten der Novelle (§ 1 des Gesetzentwurfs):**

Ziffern 1 und 2: Redaktionelle Änderungen; unkritisch.

Ziffer 3: Die Änderungsvorschläge im Art. 2, den Blick auf die Chancengleichheit von Frauen **und** Männern zu richten, sind eines modernen Gleichstellungsge setzes würdig. Festzustellen ist, dass die strukturelle Benachteiligung von Frauen weiterhin vorhanden ist.

Ziffer 4: Betrifft Änderungen des Art. 3: Beschäftigte pro Person zu zählen ist zu begrüßen.

Das BayGIG muss sich auf alle Rechtsträger erstrecken, an denen die Öffentliche Hand beteiligt ist, um auch dort die Gleichstellung zu fördern.

Ziffer 5: Redaktionelle Änderung; unkritisch.

Ziffer 6: Die vorgenommene Präzisierung in Art. 4 im Zusammenhang mit der Aufstellung von Gleichstellungskonzepten und die Bereitstellung von Muster vorlagen durch die Leitstelle kann eine Verwaltungsvereinfachung und Bürokratieabbau bedeuten und ist positiv zu bewerten.

Ziffer 7: Die Änderungen des Art. 5 sind Folgen des geänderten Art. 4 und grundsätzlich zu begrüßen, jedoch auf alle Arbeitsebenen zu erweitern.

Ziffer 8: Die Änderungen des Art. 6 folgenden Änderungen von Art. 4 und 5.

Ziffer 9: Die Änderungen von Art. 7 entsprechen einem zeitgemäßen Gleichstellungsverständnis, auch wenn die Reduzierung auf Frauen und Männer hinter der gesellschaftlichen Realität und Praxis liegt.

Ziffer 10: Redaktionelle Änderungen des Art. 8; unkritisch.

Ziffer 11: Die Umformulierung von Art. 9 ist zu ergänzen: Fortbildungsangebote sollten verpflichtend angeboten werden.

Ziffer 12: Die Aufhebung von Art. 10 ist ebenfalls unkritisch zu bewerten.

Ziffer 13: Die Änderung des neuen Art. 10 stellt eine Anpassung an die aktuelle Arbeitswelt dar und ist positiv zu bewerten. Sie ist jedoch um flexible Arbeitszeiten zu ergänzen.

Ziffer 14: Art. 12 wird Art. 11; unkritisch.

Ziffer 15: Die Aufhebung von Art. 13, der die Wiedereinstellung von Beschäftigten, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gesetzlich verankert, stellt einen Nachteil für diese Beschäftigengruppe dar und ist kritisch zu bewerten.

Ziffer 16: Betrifft redaktionelle Änderungen des neuen Art. 12; unkritisch.

Ziffer 17: Redaktionelle Änderung; unkritisch.

Ziffer 18: In dieser Ziffer geht es um die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertretung (neuer Art. 13). Grundsätzlich ist zu begründen, dass die Stellvertretungen jetzt an prominenter Stelle im Gesetz platziert, und nicht in Art. 16 Abs. 7 versteckt werden. Gleichwohl sollte es im neuen Art. 13 Abs. 1 Satz 1 „Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertretung“ heißen. Damit wäre klargestellt, dass auch Gleichstellungsteams, bestehend aus mehr als 2 Personen gebildet werden können. Damit wäre einmal mehr die Kontinuität der Gleichstellungsarbeit sichergestellt. Die Einführung eines neuen Absatzes 2 mit der Information der Beschäftigten und Leitstelle über die Beauftragung ist unkritisch zu bewerten.

Die Verlängerung des Bestellungszeitraums von drei auf fünf Jahre begründen wir ausdrücklich, da ein Zeitraum von fünf Jahren oder mehr eine beständige Arbeit und Planungssicherheit für länger laufende Vorhaben erlaubt. Gleichzeitig wird die Bestellung an die Laufzeit der Gleichstellungskonzepte angepasst.

Ziffer 19: Die Änderungsvorschläge im neuen Art. 14 Abs. 1 und 7 sind begrüßenswert, sollten aber weiter präzisiert werden. Für die Sicherung und Durchführung gleichstellungsrelevanter Aufgaben und Maßnahmen sind jedoch ein ausreichend bemessener Mittelansatz, die Ausstattung eines eigenen Büros für die vertrauliche Gleichstellungsarbeit und die persönliche Fortbildung notwendig.

Ziffer 20: Art. 17 wird Art. 15; unkritisch.

Ziffer 21: Der eingefügte neue Art. 16 berührt die Aufgaben der Stellvertretungen. Sie sind unverzichtbar für die wirkungsvolle Gleichstellungsarbeit der Dienststellen und müssen in alle gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten

eng eingebunden sein. Sie sollen zukünftig daher grundsätzlich tätig sein und nicht nur im Vertretungsfall. Das Aufgaben zur eigenständigen Bearbeitung übertragen werden können sehen wir positiv. Diese Regelung darf aber nicht abhängig vom Einverständnis der Dienststellenleitung sein.

Ziffer 22: Die Änderungen des neuen Art. 17 sind grundsätzlich positiv, bleiben aber hinter dem Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten zurück. Erst durch die systematische und regelmäßige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Personalauswahlverfahren z. B. im Bereich der Führungspositionen werden bessere Möglichkeiten geschaffen, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen. Die Gleichstellungsbeauftragten müssen selbst entscheiden können, an welchen Auswahlverfahren sie sich beteiligen.

Ziffer 23: Die Änderungen im neuen Art. 18 sind z. T. redaktioneller Art und z. T. verschärfen sie das Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten. Zudem wird mit dem geänderten Abs. 3 ein freiwilliges Mediationsverfahren für die beteiligten Dienststellenleitungen und Gleichstellungsbeauftragten eingeführt. Dies ist eindeutig positiv zu werten.

Aber ein freiwilliges Mediationsverfahren ist viel zu schwach. Die Gleichstellungsbeauftragten benötigen wirksame Beanstandungsmöglichkeiten mit Fristen, aufschiebender Wirkung und Klagerecht.

Ziffer 24: Der neue Art. 19 (Kommunale Gleichstellungsbeauftragte) wird geringfügig präzisiert und es wird eine Vernetzungsstelle für kommunale Gleichstellungsbeauftragte bei der Leitstelle eingerichtet. Den Ansatz bewerten wir positiv.

Leider werden aber damit die Anforderungen an die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten für ihre sehr vielfältigen und z. T. extern zu erfüllenden Aufgaben nicht in ausreichendem Maße unterstützt. Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe, die bei allen Prozessen zu berücksichtigen ist.

Darüber hinaus darf die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten nicht von der finanziellen Leistungsfähigkeit der Kommune abhängig sein. Gleichstellung ist Verfassungsauftrag!

Die Beteiligung an Personalauswahlverfahren einschl. der Vorstellungsgespräche ist im Gesetz zu verankern.

Ziffer 25: Redaktionelle Änderung; unkritisch.

Ziffer 26: Die Vertretung von Frauen und Männern in Gremien wird im neuen Art. 20 präzisiert; unkritisch.

Ziffer 27: Redaktionelle Änderung; unkritisch.

Ziffer 28: Der neue Art. 21 „Berichtspflichten“ wird präzisiert; unkritisch.

Ziffer 29: Der neue Art. 22 enthält Übergangsvorschriften zur Erstellung von Gleichstellungskonzepten und zur Besetzung von Aufsichtsräten; unkritisch.

Ziffer 30: Art. 23 wird neu gefasst und enthält Vorschriften für eine zukünftige Evaluation des BayGlG. Dieser Punkt ist fortschrittlich, aber diskussionswürdig, wie wir eingangs bereits erwähnt haben.

Wir wenden uns entschieden gegen eine Aufhebung des Gesetzes oder einzelner Vorschriften aufgrund der Evaluation.

Wir bitten Sie nun, unsere Anmerkungen zum vorliegenden Gesetzentwurf zur Änderung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern wohlwollend zur Kenntnis zu nehmen und kritisch zu reflektieren.

Sie fußen u.a. auf der Expertise und den Erfahrungen der Gleichstellungsbeauftragten in ganz Bayern und aus allen Bereichen.

Mit freundlichem Gruß



Dr. Verena Di Pasquale  
Stv. Vorsitzende DGB Bayern

Hinweis:

Die Stellungnahme wurde in Zusammenarbeit erstellt mit:



**LAG**  
Landesarbeitsgemeinschaft  
bayerischer kommunaler  
Gleichstellungsstellen



münchener arbeitskreis  
der gleichstellungsbeauftragten



LaKoF

Redner zu nachfolgendem Tagesordnungspunkt

Präsidentin Ilse Aigner  
Staatsministerin Ulrike Scharf  
Abg. Dr. Simone Strohmayr  
Abg. Florian Köhler  
Abg. Alfred Grob  
Abg. Christiane Feichtmeier  
Abg. Jörg Baumann  
Abg. Roswitha Toso  
Abg. Verena Osgyan

**Präsidentin Ilse Aigner:** Zur gemeinsamen Beratung rufe ich die **Tagesordnungspunkte 3 a und 3 b** auf:

**Gesetzentwurf der Staatsregierung**

**zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (Drs. 19/4432)**

**- Erste Lesung -**

und

**Gesetzentwurf der Abgeordneten**

**Holger Grießhammer, Dr. Simone Strohmayer, Volkmar Halbleib u. a. und Fraktion (SPD)**

**zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (Drs. 19/4553)**

**- Erste Lesung -**

Wir kommen zunächst zum Gesetzentwurf der Staatsregierung auf Drucksache 19/4432. Begründung und Aussprache werden nicht miteinander verbunden. – Zur Begründung darf ich jetzt erneut das Wort an Frau Staatsministerin Ulrike Scharf übergeben.

**Staatsministerin Ulrike Scharf (Familie, Arbeit und Soziales):** Liebe Frau Präsidentin, sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen! Sophia und Leon waren die beliebtesten Vornamen in Bayern im Jahr 2024. Für mich stehen Sophia und Leon symbolisch für alle Kinder bei uns. Sophia und Leon stehen symbolisch für unsere Zukunft in Bayern. Ich wünsche mir, dass Sophia und Leon vollkommen frei aufwachsen können, dass sie sich ohne Vorurteile bewegen können, dass sie sich entfalten können, dass sie alles erreichen können, unabhängig von ihrem Geschlecht.

Das ist mein Ziel und wohlgerne ein Verfassungsziel. Mit der Novellierung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes kommen wir diesem Ziel einen großen Schritt näher. Der öffentliche Dienst geht mit gutem Beispiel voran: Echte Gleichstellung, gleiche Rechte wieder für Sophia und Leon, für alle in Bayern.

Ich war in meinem Berufsleben oft die erste und die einzige Frau unter lauter Männern. Manchmal bin ich das heute noch; aber diese Situation, finde ich, muss vorbei sein, muss zu Ende sein. Gemischte Teams sind nachweislich erfolgreicher, gut für die Betriebe, gut für unser Miteinander, gut für unsere Zukunft. Gleichstellung schafft Chancen für alle.

Wir in Bayern gehen bei der Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst mit gutem Beispiel voran, zum Beispiel arbeiten wir im Freistaat Bayern bereits mit über 45 %, konkret 45,5 % Frauen, die in Führungspositionen sind; aber wir sind noch nicht an unserem Ziel angekommen. Wir müssen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerade in den Führungspositionen weiter stärken.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Zahlen sprechen für sich: Von fünf Müttern mit kleinen Kindern gehen nur zwei arbeiten, bei Vätern sind es neun von zehn. Fast jede zweite Frau arbeitet in Teilzeit; aber nur jeder fünfte Mann. Gleichzeitig – das zeigt uns eine Bertelsmann-Umfrage aus dem September des letzten Jahres – wollen nur 38 % der Frauen mit kleinen Kindern überhaupt Teilzeit arbeiten. Bei Vätern ist es genau andersherum: Nur 38 % der Väter wollen in Vollzeit arbeiten.

(Anna Rasehorn (SPD): Wie sieht es denn mit den Kitaplätzen aus?)

Man könnte es auch in andere Worte fassen: Die einen, nämlich die Väter, wollen in Teilzeit gehen, können aber nicht. Die anderen, die Mütter, gehen in Teilzeit, wollen aber eigentlich nicht. Man könnte also sagen: Eine verkehrte Welt, und daran muss sich etwas ändern. Niemand soll kürzertreten oder sich verbiegen müssen.

Mit der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes setzen wir den richtigen Rahmen im öffentlichen Dienst. Wir machen Gleichstellung für die Dienststellen schneller, transparenter, effektiver. Das heißt: Gleichstellung digital, kein Papierkram mehr, weniger Bürokratie mit einheitlichen Formularen und künstlicher Intelligenz. Der Gleichstellungsbericht wird dadurch viel einfacher für uns, weil wir die Daten direkt aus den Konzepten ziehen können, ebenso die Aufsicht über die Dienststellen. Alle Gleichstel-

lungskonzepte kommen digital zu uns. Das heißt, wir sehen, wer dabei ist und wer nicht. Es gibt keine Ausreden mehr. Alle müssen ihren Teil beitragen. Gleichstellung ist keine Option, sondern Gleichstellung ist ein Recht.

(Beifall bei der CSU)

Und Gleichstellung ist ein Verfassungsauftrag. Ich darf das wiederholen: Artikel 118 Absatz 2 BV muss jede Dienststelle im öffentlichen Dienst umsetzen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir stärken die Gleichstellungsbeauftragten. Wir verlängern ihre Amtszeit auf fünf Jahre. Das bedeutet mehr Zeit für mehr Veränderung und mehr Erfolg. Gleichstellung braucht aber auch Entschlossenheit, vor allem mehr entschlossene Zusammenarbeit. Gleichstellung ist Teamaufgabe. Wir stärken die Teams, wir binden die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aktiv ein, und wir schaffen eine Vernetzungsstelle für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Das heißt, miteinander gut informiert und vor allen Dingen auch durchsetzungskraftig, so gelingt Gleichstellung noch besser.

Wir wissen aber auch: Gleichstellung stößt manchmal auf Widerstand. Mit unserem neuen Mediationsverfahren bieten wir Hilfe bei Konflikten zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den Dienststellen. Wir setzen auf Dialog und nicht auf Konfrontation. Über unsere Vernetzungsstelle teilen wir dann die Best-Practice-Beispiele, weil Taten und beste Vorbilder schlichtweg dazu dienen, dass wir vorankommen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir setzen klare Ziele für Unternehmen mit staatlicher Beteiligung: mindestens 30 % Frauen und 30 % Männer in den Aufsichtsräten aller bayerischen Unternehmen, an denen der Freistaat mehrheitlich beteiligt ist. Unser Erfolg wird messbar sein. Wir führen eine Evaluationsvorschrift ein. Das heißt, in zehn Jahren werden wir mehr Männer und mehr Frauen gleich stark an der Spitze im öffentlichen Dienst sehen. So werden wir wirklich sagen können: Gleichstellung gelingt in Bayern.

Der Weg zur Gleichstellung ist kein Sprint. Ich würde sagen, es ist ein Ausdauerlauf, es ist ein Marathon, es braucht Kraft, es braucht Ausdauer, es braucht vor allen Dingen Entschlossenheit; aber dieses Ziel, die echte Chancengleichheit, lohnt sich – ich darf noch einmal zum Beginn zurückkommen – für Sophia, für Leon und für uns alle in Bayern.

Ich freue mich sehr, dass wir jetzt in die Debatte in den Ausschüssen einsteigen.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

**Präsidentin Ilse Aigner:** Vielen Dank, Frau Staatsministerin. – Damit kommen wir zum Gesetzentwurf der SPD-Fraktion auf Drucksache 19/4553. Begründung und Aussprache werden miteinander verbunden. Damit hat die SPD-Fraktion neun Minuten Redezeit. – Als Erster erteile ich Frau Kollegin Dr. Simone Strohmayer das Wort.

**Dr. Simone Strohmayer (SPD):** Sehr geehrte Frau Präsidentin, liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Frau Staatsministerin! In Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes und in Artikel 118 der Bayerischen Verfassung steht:

"Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Realität in Bayern sieht leider anders aus.

(Beifall bei der SPD)

29 Jahre nach dem Inkrafttreten des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes ist es nicht gelungen, den öffentlichen Dienst in Bayern zu einem Vorreiter, zu einem Vorbild in Sachen Gleichstellung zu machen. Schlimmer noch: Bayern hinkt dem Bund und anderen Bundesländern erheblich hinterher.

Ich möchte Ihnen ein Beispiel nennen: In Niedersachsen kommen auf 100.000 Einwohner 1,7 kommunale Gleichstellungsbeauftragte. Was meinen Sie, wie viele es in

Bayern sind? – In Bayern sind es gerade einmal 0,3 kommunale Gleichstellungsbeauftragte. Das ist ein gewaltiger Unterschied. Das Bundesland Bayern, das sich gerne als bundesweiter Spaltenreiter röhmt, liegt bei der Gleichstellung von Frauen weit abgeschlagen ganz am Ende.

Frauen verdienen hier immer noch weniger als Männer, nämlich durchschnittlich 234 Euro im Monat weniger. Sie haben geringere Chancen auf eine Führungsposition. 21 % der Dienststellen des Freistaates Bayern haben kein Gleichstellungskonzept und 14 % keinen Gleichstellungsbeauftragten oder keine Gleichstellungsbeauftragte. Liebe Kolleginnen und Kollegen, diese Zahlen entstammen dem Gleichstellungsbericht und liegen uns allen vor.

Wenige Gesetze in Bayern werden so nachhaltig missachtet. Es gibt wenige Gesetze, die keinerlei Sanktionen bei Missachtung vorsehen. Frauenverbände, Gewerkschaften und Gleichstellungsbeauftragte sind sich mit uns seit Jahrzehnten einig: Das Gesetz ist ein zahnloser Tiger. Das kann doch nicht unser Anspruch sein. Das müssen wir endlich ändern.

(Beifall bei der SPD)

Wir leben in einer modernen Welt. Um fit für die Zukunft zu sein, brauchen wir im öffentlichen Dienst moderne, demokratische Strukturen. Ich kann Sie nur auffordern: Haben Sie den Mut, und ändern Sie mit uns das Gesetz für mehr Gleichstellung, für mehr Gerechtigkeit, für mehr Demokratie und für einen modernen öffentlichen Dienst.

(Beifall bei der SPD)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, heute ist es so weit: Nach 29 Jahren Zögern und Zaudern verschiedener Ministerinnen liegt nun ein Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Gleichstellungsgesetz vor. Leider lässt dieser Entwurf inhaltlich und handwerklich stark zu wünschen übrig. Aber dazu später mehr.

Erstmal zur Historie: Aus allen Gleichstellungsberichten der letzten Jahre und in einer Anhörung wurde deutlich, dass wir das Gleichstellungsgesetz dringend modernisieren müssen. Liebe Kolleginnen und Kollegen, andere Bundesländer haben dies längst getan, nur wir konnten uns nicht dazu aufraffen. Wir geben hier wirklich kein gutes Bild ab.

Meine Fraktion hat in den letzten 20 Jahren beim Gleichstellungsgesetz immer wieder Druck gemacht. Wir legen heute zum vierten Mal – ich betone: zum vierten Mal – einen Entwurf zum Gleichstellungsgesetz vor.

(Beifall bei der SPD – Volkmar Halbleib (SPD): Diesmal klappt's auch!)

In diesem Zusammenhang möchte ich mich bei den Mitgliedern der Arbeitsgruppe "Gleichstellung" beim DGB bedanken. Diese Arbeitsgruppe tagte über zehn Jahre zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes. Diese Arbeitsgruppe besteht aus Mitgliedern des Münchener Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten, aus der LAG der kommunalen Gleichstellungbeauftragten, aus Vertretern der Gewerkschaften, zum Beispiel von Ver.di, der IG Bau, der GEW in Bayern und aus vielen anderen Fachleuten. In dieser Arbeitsgruppe wurde über Jahre hinweg und parteipolitisch neutral – das ist mir besonders wichtig – in einem langen Abwägungsprozess ein sehr ausgewogener Gesetzentwurf erarbeitet. Ich möchte mich bei allen, die so viel Herzblut reingesteckt haben, für die gute Arbeit herzlich bedanken.

(Beifall bei der SPD)

Der Gesetzentwurf, der daraus entstanden ist, ist ein echter Mehrwert für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst in Bayern. Der Gesetzentwurf macht den öffentlichen Dienst, der so sehr unter Personalnot leidet, endlich fit und attraktiv für die Zukunft. Diesen Gesetzentwurf legen wir heute noch einmal vor. Die Mehrheit sollte sich dringend überlegen zuzustimmen. In diesem Gesetzentwurf sind enthalten:

Erstens. Ein erweiterter Geltungsbereich. Das bedeutet, wir werden das Gesetz auch auf Gesellschaften anwenden, an denen die öffentliche Hand beteiligt ist.

Zweitens. Für die Gleichstellungsbeauftragten soll es bessere Arbeitsbedingungen geben, sodass sie endlich ihren Job ausführen können.

Drittens. Zudem soll es Freistellungen geben; denn diese sind dringend notwendig. Gleichstellungsbeauftragte können dann zum Beispiel auch an einem Personalauswahlverfahren teilnehmen.

Viertens. Es sind auch Sanktionen vorgesehen, wenn dieses Gesetz, wie in den vergangenen Jahren, nicht angewendet wird.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir können Sie nur auffordern: Haben Sie den Mut, und stimmen Sie unserem Gesetzentwurf zu.

(Beifall bei der SPD)

Ich möchte noch ein paar Worte an diejenigen im Saal richten, die die Gleichstellung am liebsten abschaffen wollen. Liebe Kolleginnen und Kollegen, Gleichstellung ist längst kein lästiges Add-on mehr. Gleichstellung im öffentlichen Dienst ist eine Grundvoraussetzung für einen attraktiven öffentlichen Dienst. Gleichstellung ist die Basis eines demokratischen Miteinanders. Gleichstellung ist eine Selbstverständlichkeit, die im Übrigen im Grundgesetz verankert ist. Gleichstellung ist mit Sicherheit kein Thema, bei dem man mit dem Bürokratieabbau beginnen sollte.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich habe es vorhin bereits gesagt: Der vorliegende Gesetzentwurf der Staatsregierung hat schwere inhaltliche und handwerkliche Fehler:

Erstens. Der Anwendungsbereich wird nicht erweitert. Damit kann das Gesetz viel zu leicht umgangen werden. Das wollen wir doch nicht, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Zweitens. Freistellungen sind nicht vorgesehen. Damit können viele Gleichstellungsbeauftragte nicht arbeiten, da sie einfach keine Zeit für ihre Arbeit haben. In der Folge findet in vielen Bereiche keine Gleichstellung statt.

Drittens. Sanktionen sind nicht vorgesehen. Das Gesetz wird also weiterhin nicht wirksam angewendet werden.

Viertens. Am Schluss des Gesetzes steht eine Evaluationsklausel. Da steht wirklich, das Gesetz soll abgeschafft werden, wenn die Ziele erreicht werden. Das ist eine besondere Gemeinheit. Sie wissen doch alle, dass Gleichstellung ein Prozess ist, bei dem es mal rauf und mal runter geht. Wenn die Ziele an einem Tag erreicht sind, kann dieses Gesetz abgeschafft werden, auch wenn morgen die Ziele wieder nicht erreicht werden. Liebe Kolleginnen und Kollegen, das können wir doch nicht wollen. Ich kann Sie nur dazu aufrufen: Ändern Sie diesen Quatsch, diesen Blödsinn. In keinem bayerischen Gesetz steht ein solcher Quatsch.

(Beifall bei der SPD)

Liebe Frauen, wir müssen doch gemeinsam parteiübergreifend dagegen aufstehen. Es kann doch nicht sein, dass wir uns so einen Quatsch bieten lassen. Ich bitte Sie: Bessern Sie hier nach und folgen Sie unseren Vorschlägen.

Der Gesetzentwurf enthält natürlich auch ein paar Kleinigkeiten, die gut sind. Das reicht aber nicht. Das ist viel zu wenig.

Noch ein Punkt zum Schluss: Die bayerische Gesellschaft ist viel weiter als die CSU und die FREIEN WÄHLER. Es ist doch traurig, dass viele Vertreter der Staatsregierung immer noch um ihre männlichen Pfründe bangen. Frau Ministerin, hier müssen Sie kämpfen und mehr tun, damit wir endlich etwas erreichen.

**Präsidentin Ilse Aigner:** Frau Kollegin, Ihre Redezeit.

**Dr. Simone Strohmayer (SPD):** Gleichstellung tut uns allen gut, auch den Männern. Auch viele junge Männer wollen heute Gleichberechtigung.

(Beifall bei der SPD)

**Präsidentin Ilse Aigner:** Frau Kollegin, ich möchte Ihnen die Chance zu einer Redezeitverlängerung geben. Mir liegt die Meldung zu einer Zwischenbemerkung vor. – Jetzt hat Kollege Florian Köhler das Wort für eine Zwischenbemerkung.

**Florian Köhler (AfD):** Sehr geehrte Frau Dr. Strohmayer, Sie haben heute viel über Frauen geredet. Das ist schön, das freut mich tatsächlich. Ich habe Ihre Kollegin Frau Rasehorn einmal gefragt, welches Geschlecht man haben muss, um schwanger zu werden. Ihre Kollegin hat mir dann empfohlen, ich möge doch den Biologieunterricht besuchen; denn – ich zitiere – FLINTAS müssen nicht einen weiblichen Körper haben, um auch weiblich zu sein. Es gibt auch nonbinäre Personen, die davon betroffen sein können. FLINTAS können weiblich gelesen werden, müssen aber nicht weiblich sein.

Da stellt sich mir die Frage – vielleicht wissen Sie das –: Wie findet man denn heraus, dass man eine Frau ist?

(Heiterkeit bei der AfD)

**Präsidentin Ilse Aigner:** Frau Kollegin Dr. Strohmayer, Sie haben das Wort.

**Dr. Simone Strohmayer (SPD):** Liebe Kolleginnen und Kollegen, auf diesen Quatsch muss ich, glaube ich, nicht antworten.

(Beifall bei der SPD und den GRÜNEN – Lachen bei der AfD)

Viel wichtiger ist mir, hier noch einmal zu sagen, dass wir Sozialdemokraten und Sozialdemokratinnen für einen gesellschaftlichen Aufbruch, für Demokratie und Gerechtigkeit stehen. Ich kann Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen auch der konservativen Fraktionen hier im Landtag, nur auffordern: Legen Sie Ihre Heimchen-am-Herd-Ideolo-

gie endlich vollständig ab. Das nützt uns in diesen Zeiten überhaupt nichts. Das bringt dem öffentlichen Dienst nichts. Wir leben in Zeiten des Personalmangels.

(Michael Hofmann (CSU): Das war Ihrer nicht würdig! – Zurufe von der AfD)

**Präsidentin Ilse Aigner:** Noch hat die Kollegin das Wort.

**Dr. Simone Strohmayer (SPD):** Wir müssen eine moderne Politik machen. Die hilft uns allen.

(Beifall bei der SPD)

**Präsidentin Ilse Aigner:** Jetzt hat Kollege Alfred Grob für die CSU-Fraktion das Wort.

**Alfred Grob (CSU):** Sehr geehrte Frau Präsidentin, geschätzte Kolleginnen und Kollegen! Dasselbe Zitat nannte Frau Dr. Strohmayer, darin stimmen wir schon einmal überein: "Männer und Frauen sind gleichberechtigt."

(Volkmar Halbleib (SPD): Es geht gut voran!)

Seit 1949, seit 75 Jahren, sichert dieser einfache, schlichte und doch so wahre Grund- satz in Artikel 3 GG die Gleichberechtigung von Männern und Frauen. 1992 kam eine Ergänzung in Satz 2 dazu: "Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin." – Fast wortgleich ist die Formulierung in Artikel 118 Absatz 2 der Bayerischen Verfassung. Das heißt, wir alle, wie wir hier sind, von ganz rechts bis ganz links, haben einen klaren Verfassungsauftrag. Diesem kommen wir nun nach, und zwar durch die Aktualisierung des Gleichstellungsgesetzes. Wir bringen dieses Gesetz auf einen guten, aktuellen und modernen Stand. Das ist unser Bestreben.

Das Gleichstellungsgesetz steht in der aktuellen Fassung seit fast 30 Jahren – Frau Strohmayer und die Ministerin haben es gesagt –, seit 1996, zur Verfügung und wurde von der Lebenswirklichkeit teilweise eingeholt, teilweise auch überholt. Deswegen sind wir klar für eine Modernisierung. Aber – das wurde auch schon gesagt – gerade in Zei-

ten des offensichtlichen Fachkräftemangels, der auch und gerade die öffentliche Verwaltung trifft, muss der öffentliche Dienst weiterhin wettbewerbsfähig sein. Das wissen wir. Er muss ein attraktiver, ein gern gewählter Arbeitgeber sein, zu dem die jungen Leute gerne gehen, und zwar Männer und Frauen, meine Damen, meine Herren.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Das können Sie mir glauben. Ich war 20 Jahre Chef großer Behörden. Uns lag beispielsweise die Förderung von Frauen in der Polizei sehr stark am Herzen. Uns war immer wichtig, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der öffentlichen Verwaltung sicherzustellen. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes war ein wichtiges Argument, außerdem gute Beförderungs- und Entwicklungschancen, wie gesagt, für Frauen und für Männer.

Daneben und in Konkordanz steht natürlich der Leistungsgrundsatz. Der Zugang zu öffentlichen Ämtern, so heißt es im Grundgesetz, erfolgt über das Prinzip von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, schlichtweg über die Bestenauslese. Das gilt ebenfalls für Männer und für Frauen.

In unserem Gesetzentwurf war es mir und uns eindeutig wichtig, mit einer Maxime zu arbeiten: Wir wollen hier in dem Bereich nicht alles regeln; man könnte Gott und die Welt regeln. Wir wollen das regeln, was geregelt werden muss, auf das Wesentliche beschränkt, fokussiert, knapp und klar gehalten.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Drei wesentliche Aspekte leiten das Ganze: Entbürokratisierung, Modernisierung und Digitalisierung. Es sind drei Aspekte, auch wenn Frau Strohmayr gesagt hat, Entbürokratisierung sei hier nicht angebracht. Ich glaube, sie ist sehr wichtig, gerade hier in diesem Gesetz. Frau Strohmayr hat auch noch eingewendet, es wäre völliger Unsinn zu sagen, wir bräuchten das Gesetz irgendwann einmal nicht mehr. – Das ist doch unser Bestreben. Ich habe es mir so aufgeschrieben: Eine gute Novellierung macht

das Gesetz vielleicht besser, aber am besten wäre es – dazu steht auch das Haus von Uli Scharf –, wenn wir dieses Gesetz am Ende nicht mehr benötigten.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Dann hätten wir es nämlich geschafft. Wir möchten eine Vision Zero in puncto Gleichberechtigung. Vision Zero ist nicht irgendein Unsinn. Das gibt es in vielen Rechtsansätzen, auch im Verkehrsrecht. Hier möchte man ebenfalls – das ist ein hehres Ziel – die Verkehrstoten auf null reduzieren. Wir möchten, dass die Gleichberechtigung in einer unbestimmten Zeit so ist, dass man dieses Gesetz nicht mehr braucht, meine Damen und meine Herren.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Zurück in die Gegenwart. Wie sieht es denn wirklich und tatsächlich aus? Der öffentliche Dienst hat wirkliche Gleichberechtigung und Gleichstellung trotz vieler Ansätze und guter Tendenzen noch nicht erreicht. Das wissen wir. Die Zahlen wurden von der Ministerin genannt. Ich habe sie teilweise auch noch einmal hier. Wir haben einen Frauenanteil von 60,9 % in der öffentlichen Verwaltung; das ist beachtlich.

Wir haben aber in Führungspositionen lediglich einen Frauenanteil von 45,5 %. Jede zweite Frau arbeitet in Teilzeit. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ergibt sich ganz überwiegend und im Wesentlichen aus der geringeren Beteiligung von Teilzeitkräften an Führungspositionen. Ergo sind Modelle wie Führen in Teilzeit weiterzuentwickeln. Dazu stehe ich, und das werden wir schaffen.

Weiter zu den Zahlen: 14,5 % aller bayerischen Dienststellen haben noch keine Gleichstellungsbeauftragten. Wir könnten natürlich auch andersherum sagen, dass 85,5 % aller bayerischen Dienststellen bereits einen Gleichstellungsbeauftragten haben. Auch hier können wir ansetzen.

30 % aller bayerischen Dienststellen haben noch keine Gleichstellungskonzepte vorgelegt. Darauf werden wir hinwirken. Das ist auch Ziel dieses Gesetzes. Da haben wir noch Luft nach oben, meine Damen, meine Herren.

Ziel des Gleichstellungsgesetzes ist eindeutig die Erhöhung der Anteile der Frauen bzw. der Männer in den Ressorts und Bereichen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind. Das bedeutet nicht nur Frauen-, sondern auch Männerförderung und Gleichberechtigung dort, wo es eine Unterrepräsentanz gibt. Denken wir mal an die Grundschulen, denken wir mal an die Kitas: Da sind die Männer unterrepräsentiert.

Gehen wir weiter. Welches Ziel gibt es noch? – Die bessere Verfügbarkeit von Frauen und Männern im Beruf, uneingeschränkt. Ich habe eine Frau, die voll berufstätig ist; wir haben Kinder, und wir kriegen das als Familie auch geregelt. Dazu stehe ich. Neu in dem Gesetzesentwurf ist aber, dass die Gleichstellung und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Fokus stehen. Dabei ist die Gleichstellung nicht mehr als Synonym für Frauenförderung zu sehen, sondern sie ist nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes ganz klar für beide Verhältnisse und für beide Geschlechter gedacht. Das ist mir wichtig. Moderne junge Männer und moderne junge Frauen wollen arbeiten, sie wollen die Freizeit und die Familie miteinander genießen. Das steht im Mittelpunkt, und das schaffen wir, meine Damen und meine Herren.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Kurz und knapp zu den wesentlichen Regelungsinhalten des Gesetzes:

Erstens. Wir wollen, dass alle Dienststellen Gleichstellungskonzepte vorlegen. Wir wollen, dass die Gleichstellungskonzepte in einheitlicher Form vorgelegt werden; es gibt Mustervorlagen, an denen man sich zu orientieren hat. Wir wollen, dass die Konzepte in digitaler Form ans Haus von Uli Scharf, an das Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales übermittelt werden, meine Damen und Herren.

Die Vorteile liegen auf der Hand: Minimierung des Verwaltungsaufwandes, Abbau von Bürokratie, Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit der Konzepte und Inhalte, eine leichtere Anwendung der digitalen Auswertung sowohl für den, der die Konzepte erstellt, als auch für den, der mit den Konzepten arbeiten muss. Last, but not least haben wir ein Controllingverfahren. Wir stellen fest, wo die Ziele erreicht werden und wo nicht, und wir können denen, die die Ziele nicht erreichen, auch klar sagen, dass sie etwas zu entwickeln und zu liefern haben. Da haben wir noch Luft nach oben.

Zweitens. Errichtung einer Leitstelle für Gleichstellung beim Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, gleichzeitig Vernetzungsstelle für die Gleichstellungsbeauftragten. Vorteile: Erleichterte, regelmäßige Berichterstattung auch an uns hier, an den Landtag – wir können dann mit den Fakten weiterarbeiten – und ein Controlling der Zielvorgaben.

Frau Strohmayr, Sie haben gesagt, eine Klage-, eine Sanktionsmöglichkeit wäre wichtig. Ich habe mir lange darüber Gedanken gemacht. Ich bin schon der Meinung, dass das Mediationsverfahren auf einer Dienststelle das bessere Verfahren ist. Klagen schaffen Ärger. Klagen schaffen Ärger auf der Dienststelle: Die Gleichstellungsbeauftragte muss gegen den Dienststellenleiter klagen, muss sich für eine Partei entscheiden und die andere Partei möglicherweise ablehnen. Das halte ich nicht für gut. Das ist arbeitsintensiv; das ist zeitintensiv. Ein Mediationsverfahren erfolgt außerhalb der Dienststelle durch die Leitstelle und macht deutlich weniger Ärger.

Sie werden sagen: Das ist wieder ein zahnloser Tiger. Ich sage aber: Wenn sich der bissige Tiger in den eigenen Schwanz verbeißt und wir nur mehr Ärger auf der Dienststelle haben, dann ist mir das Mediationsverfahren deutlich lieber, meine Damen und Herren.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

**Präsidentin Ilse Aigner:** Herr Kollege, auch Sie erhalten wegen einer Zwischenfrage der Kollegin Christine Feichtmeier eine Redezeitverlängerung.

**Alfred Grob (CSU):** Wir haben insgesamt einen – –

**Präsidentin Ilse Aigner:** Herr Kollege, die Redezeit ist hier erst einmal zu Ende. Erst kommt die Zwischenfrage der Kollegin Christiane Feichtmeier, und dann haben Sie noch einmal eine Minute Zeit.

**Alfred Grob (CSU):** Sehr gerne.

**Christiane Feichtmeier (SPD):** Sehr geehrter Herr Kollege Grob, wir sind ja beide aus der Polizeiwelt. Ich war früher auch Gleichstellungsbeauftragte im Innenministerium. Leider habe ich jetzt nichts Direktes dazu gehört, wie Sie denn die Position der Gleichstellungsbeauftragten stärken möchten. Insbesondere geht es mir um Folgendes: Es gibt kein Recht, bei Vorstellungsgesprächen anwesend zu sein, und es gibt auch keine Aussage dazu, die Freistellungszeiten für die Gleichstellungsbeauftragten auszuweiten oder zu stärken, damit sie sich endlich auf ihre Arbeit konzentrieren können.

(Beifall bei der SPD)

**Präsidentin Ilse Aigner:** Bitte schön.

**Alfred Grob (CSU):** Die Freistellungen für die Gleichstellungsbeauftragten sind in unserem Gesetzentwurf geregelt, und diese sind verbindlich. Im Wesentlichen ist die Gleichstellungsbeauftragte, die tatsächlich freigestellt ist, in der Pflicht. Eine Vertreterregelung wird es geben. Je größer die Dienststelle, umso intensiver die Vertretung. Das ist geregelt, und das machen wir auch.

Außerdem hat die Polizei ganz große Fortschritte gemacht – das wissen Sie. Der Anteil von Frauen an Führungspositionen bei der Polizei, auch in Spitzenpositionen, hat deutlich zugenommen. Wir werden in absehbarer Zeit bei der Polizei mehr Präsidentinnen als jetzt haben. Darauf freuen wir uns.

(Beifall bei der CSU)

**Präsidentin Ilse Aigner:** Vielen Dank, Herr Kollege. – Es liegt keine weitere Zwischenbemerkung vor. Als nächstem Redner erteile ich dem Kollegen Jörg Baumann von der AfD-Fraktion das Wort.

(Beifall bei der AfD)

**Jörg Baumann (AfD):** Sehr geehrte Frau Präsidentin, sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen! Beim Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes und beim Gesetzentwurf der SPD vernachlässigen Sie das Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag, kurz: das Selbstbestimmungsgesetz. Das Selbstbestimmungsgesetz wird dafür sorgen, dass die Gleichstellungsbeauftragten täglich abfragen müssen, wer sich denn aktuell als Mann, als Frau oder als sonst etwas lesen will; denn wenn der Gleichstellungsbeauftragte nicht weiß, wie viele Männer, Frauen und Diverse in seinem Wirkungsbereich arbeiten, kann er ja seiner Aufgabe nicht pflichtgemäß nachkommen, und die Lage kann sich täglich ändern.

Wenn Sie jetzt einwerfen, dass die Änderung des Geschlechtseintrags keine Rolle spielt, weil sie nur von sehr wenigen Personen in Anspruch genommen wird, demaskieren Sie sich selbst. Wenn das Selbstbestimmungsgesetz Ihrer Meinung nach sowieso nur ganz, ganz wenigen Menschen wirklich nützt, dann ist es aber auch überflüssig. Also: Erst einmal weg mit dem unsäglichen Selbstbestimmungsgesetz. Dann wären wir ein ganzes Stück weiter.

Nun zum Thema Gleichstellung an sich. Vor allem die SPD und die GRÜNEN haben sich unter anderem hier im Bayerischen Landtag regelrecht in das Thema verbissen. In der letzten Sitzung des Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes haben diese beiden Fraktionen gemäß § 173 der Geschäftsordnung des Bayerischen Landtags eine Anhörung zu dem Thema durchgeführt. Das steht den beiden Fraktionen selbstverständlich zu.

Es war aber auch sehr deutlich, dass die überwiegende Mehrheit der Mitglieder des Ausschusses gegen diese Anhörung war. Übereinstimmend vertraten wir die Meinung, dass zum Thema Gleichstellung bereits alles gesagt worden ist und eine erneute Anhörung nur viel Geld kostet und keine neuen Erkenntnisse bringt.

So nimmt es auch nicht wunder, dass der SPD und den GRÜNEN der Gesetzentwurf der Staatsregierung nicht weit genug geht. Sie wollen eine weitere Aufblähung des Gleichstellungsgesetzes und das bereits bestehende Bürokratiemonster noch in viele Richtungen ausdehnen. Uns als AfD geht bereits der Gesetzentwurf der Staatsregierung viel zu weit. Es ist wie immer: Die Staatsregierung spricht von Bürokratieabbau, will im Gleichstellungsgesetz aber im Gegenteil jeden letzten Winkel erfassen und gesetzlich regeln.

Doch schauen wir uns einmal die Realität an. Im letzten Gleichstellungsbericht der Bayerischen Staatsregierung wird aufgeführt, dass nur 85,5 % der verpflichteten Dienststellen Gleichstellungsbeauftragte und nur 64,5 % Vertretungen bestellt haben. Weiter haben nur 79 % der staatlichen Dienststellen, die der Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes unterworfen sind, ein aktuell gültiges Gleichstellungskonzept. Bei den Bezirken, Landkreisen und kreisfreien Gemeinden sind es sogar nur 55,9 %. Diese Zahlen existieren schon seit Jahren nahezu unverändert und führen bei einigen hier im Haus zu heftiger Schnappatmung. Da werden dann strenge Sanktionsmöglichkeiten gefordert, weil das Gleichstellungsgesetz sonst ein zahnloser Tiger bleibe. Begründet wird dies unter anderem damit, dass sonst die Durchsetzung von Grundrechten nicht gewährleistet werden könnte.

Jetzt betrachten wir das Ganze einmal objektiv in der Realität. Herrschen dort, wo es keine Gleichstellungsbeauftragten oder kein Gleichstellungskonzept gibt, Anarchie, Chaos, Gewalt und Weltuntergang? – Nein, so ist es selbstverständlich nicht. Auch dort werden die Mitarbeiter regelkonform eingestellt, befördert, entlohnt und besoldet.

Als AfD setzen wir auf das Leistungsprinzip. Wir sind selbstverständlich gegen Quoten jeder Art. Wir wünschen uns auch etwas mehr Vertrauen in die Vorgesetzten und ihre Mitarbeiter. Wer für eine Stelle am besten qualifiziert ist, sollte diese Stelle auch erhalten, egal um wen es sich dabei handelt.

(Beifall bei der AfD)

Das wird doch in der Praxis in der überwiegenden Zahl der Fälle auch so verwirklicht.

Beim Gesetzentwurf der Staatsregierung hätten wir eigentlich schon erwartet, dass das Bayerische Gleichstellungsgesetz entrümpelt, ausgedünnt und vereinfacht wird. Aber das genaue Gegenteil ist der Fall. Darum lehnen wir als AfD sowohl den Gesetzentwurf der Staatsregierung als auch den der SPD ab. – Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

(Beifall bei der AfD – Volkmar Halbleib (SPD): Kurz gefasst: Sie wollen gar keine Gleichstellung! Danke für die Information!)

**Präsidentin Ilse Aigner:** Die nächste Rednerin spricht für die Fraktion der FREIEN WÄHLER: die Kollegin Roswitha Toso. Bitte schön.

**Roswitha Toso (FREIE WÄHLER):** Sehr verehrte Präsidentin, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Zuhörerinnen und Zuhörer! Wir diskutieren über ein Gesetz, das die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern weiter voranbringen soll. Gleichstellung ist ein zentrales gesellschaftspolitisches Ziel. Ich bin froh, dass bei aller Diskussion über Details doch breite Zustimmung zu diesem Anliegen gegeben ist. Gleichstellung gelingt nicht mit großen Worten, sondern mit klaren Taten.

Wir haben heute dazu zwei Gesetzentwürfe vorliegen: zum einen den Gesetzentwurf der Staatsregierung und zum anderen den Gegenentwurf der SPD, der sich an einem Entwurf aus der vorherigen Legislaturperiode orientiert. Beide Gesetzentwürfe setzen sich mit den Zielen und Maßnahmen auseinander, wenn auch aus unterschiedlichen Blickwinkeln.

Ich möchte beide Positionen kurz zusammenfassen. Die Staatsregierung hebt hervor, dass der Entwurf wichtige Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung ermöglicht. Besonders betont wird, dass die Gleichstellungsziele nicht mehr ausschließlich auf Frauenförderung ausgerichtet sind, sondern beide Geschlechter gleichermaßen berücksichtigen. Das ist ein wichtiger und zeitgemäßer Schritt, der dem Gleichstellungsauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes gerecht wird. Der Entwurf der Staatsregierung sieht konkrete Maßnahmen vor wie Zielvorgaben in Gleichstellungskonzepten, die stärkere Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigen und die Einführung eines Mediationsverfahrens. Aber gleichzeitig werden Bürokratieabbau und Effizienz durch standardisierte Mustervorlagen und gebündelte Datenerhebung erreicht. All dies zeigt, dass der Entwurf der Staatsregierung gut durchdacht ist und die Erfahrungen der vergangenen Jahre eingebracht werden.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN sowie Abgeordneten der CSU)

Zum Entwurf der SPD hingegen sind einige kritische Punkte vorzubringen. Hier hat sich im Vergleich zum vorherigen Entwurf aus dem Jahr 2023 wenig geändert. Der gestiegene bürokratische Aufwand ist heute noch schwerer zu rechtfertigen als damals. Auch die Kosten sind weiterhin schwer abzuschätzen. Zudem kommen Fragen des Datenschutzes auf, etwa bei der Teilnahme von Gleichstellungsbeauftragten an Bewerbungsgesprächen. Viele Inhalte orientieren sich auch an den Regelungen anderer Bundesländer, in denen die Beauftragten aber anders legitimiert sind, sodass die Regelungen nicht unbedingt auf das bayerische Modell übertragbar sind.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, nicht jede Veränderung muss revolutionär sein. Oft sind es die bedachten, gezielten Verbesserungen, die die größten Fortschritte bringen. Der zu erwartende Bürokratieaufwand etwa kann durch die Einführung von Mustervorlagen sogar ganz erheblich reduziert werden. Was die Kosten betrifft, so zeigt der Entwurf der Staatsregierung klar, dass die Maßnahmen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen umsetzbar sind. Die datenschutzrechtlichen Fragen wurden

ebenfalls berücksichtigt, da personenbezogene Daten nur anonymisiert und aggregiert verarbeitet werden dürfen.

Nach Abwägung der Gesetzentwürfe komme ich zu dem Schluss, dass die Argumente der Staatsregierung überzeugen. Der Entwurf bietet eine klare und umsetzbare Grundlage, um die Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst zu verbessern. Die Kritikpunkte der SPD ändern nichts am grundsätzlichen Wert des Gesetzentwurfs.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Gleichstellung ist ein Ziel, das nicht verhandelbar ist. Aber wahre Gleichstellung bedeutet, Chancen für alle zu schaffen. Der Gesetzentwurf der Staatsregierung bringt uns diesem Ziel einen entscheidenden Schritt näher, und wir gehen einen weiteren Schritt in Richtung einer moderneren und gerechteren Verwaltung. Darum bitte ich um Zustimmung zum Entwurf der Staatsregierung; denn das ist moderne Politik.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN und der CSU)

**Präsidentin Ilse Aigner:** Vielen Dank, Frau Kollegin. – Als Nächste hat die Kollegin Verena Osgyan für BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN das Wort.

**Verena Osgyan (GRÜNE):** Sehr geehrte Frau Präsidentin, sehr geehrte Frau Staatsministerin, Kolleginnen und Kollegen! Jetzt ist die lang geforderte Novelle des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes da. Ich muss sagen, sie war ein Phantom der bayrischen Politik, immer wieder angekündigt, dann nie gekommen. Überraschung: Das Ergebnis ist nun doch recht enttäuschend.

Ich möchte auch noch auf die Historie eingehen. Im Kern ist das aktuell gültige Gesetz noch aus dem Jahr 1996. Es ist im Vergleich mit Gesetzen anderer Länder hoffnungslos veraltet, und – wir haben es gerade schon gehört – es hat sich in weiten Teilen leider als unwirksam herausgestellt. Ich kenne kaum ein anderes Gesetz hier in Bayern, bei dem es so wenig Konsequenzen hat, wenn es nicht eingehalten wird.

Verbesserungsvorschläge aus der Praxis gab es all die Jahre zuhauf. Sowohl die SPD als auch wir GRÜNEN haben Gesetzentwürfe eingebracht, die auf diese Verbesserungsvorschläge aufgebaut haben. Wir haben auch bereits 2021 eine Anhörung im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes dazu beauftragt, die hier – und das muss ich anerkennen – in der Novelle auch eindeutig genannt wird. Nur finden sich die Ergebnisse aus der Anhörung in der Novelle leider nicht wieder.

(Beifall bei den GRÜNEN sowie Abgeordneten der SPD)

Gleichstellung ist ein Verfassungsauftrag. Da kann man nicht hin- und herdeuteln. Wir möchten mit einem Gleichstellungsgesetz – und die überwiegende Mehrheit hier im Haus eint das hoffentlich auch – eine öffentliche Verwaltung schaffen, in der Männer und Frauen in gleichem Maß in Führungspositionen arbeiten können, in allen Bereichen die gleichen beruflichen Chancen haben, und in der auch Familie und Beruf gut vereinbar sind.

Nur mit der Umsetzung dieses Ziels sind wir noch nicht so weit. Ich interpretiere die Ergebnisse des vierten, fünften und sechsten Gleichstellungsberichts durchaus anders als Sie. Zwar sind 60,9 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst weiblich. Wenn wir aber den Schuldienst herausrechnen, sind nicht einmal ein Viertel der Führungskräfte Frauen. Nach wie vor hat ein Viertel der Dienststellen kein Gleichstellungskonzept, und in 35 % der Konzepte sind keine Maßnahmen benannt, wie Frauen in Führungspositionen gestärkt werden können. Aber all diese Maßnahmen sind seit 30 Jahren gesetzlich vorgeschrieben. Es ist ein Skandal – anders können wir es nicht benennen –, dass die Umsetzung eines Gesetzes seit Jahrzehnten ignoriert wird.

Die Knackpunkte sind: Es gibt keine Sanktionsmechanismen für den Fall, dass eine Behörde kein Gleichstellungskonzept vorlegt oder Verstöße gegen das Gesetz vorliegen. In Dienststellen mit unter 100 Beschäftigten muss das Gesetz nicht einmal angewendet werden. Ich sage nicht nur, dass das ein zahnloser Tiger ist, sondern auch, dass ein zahnloser Tiger in der Regel wirksamer ist.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Das neue Gesetz belässt es trotz alledem bei kosmetischen Korrekturen. Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten werden nicht gestärkt, obwohl alle Verbände dringende Appelle gestellt haben, zum Beispiel, den Gleichstellungsbeauftragten das Recht einzuräumen, bei allen Vorstellungsgesprächen anwesend zu sein. Man muss sich das auf der Zunge zergehen lassen: Aktuell muss ein Bewerber oder eine Bewerberin einfordern, dass ein Gleichstellungsbeauftragter bzw. eine Gleichstellungsbeauftragte beim Bewerbungsgespräch hinzugezogen wird. Ich frage Sie: Wer wird das schon machen?

Die Gleichstellungsbeauftragten haben kein Recht auf Freistellung für ihre Tätigkeit. In den großen Kommunen wird ihnen dieses eingeräumt; das ist aber gesetzlich nicht vorgeschrieben. In den Landkreisen sieht es ganz anders aus. Da ist die Gleichstellungsarbeit meistens eine ehrenamtliche Rucksackaufgabe.

Auch einige der Neuregelungen im Gesetz halte ich für höchst fragwürdig. Wir haben von einem Mediationsverfahren gehört. Ein Mediationsverfahren mag gut sein, wenn Nachbarn oder Nachbarinnen zerstritten sind bzw. auch, wenn es darum geht, zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Schwierigkeiten zu schlichten. Es ersetzt aber kein Klagerrecht oder keine Sanktionsmöglichkeiten. Ich frage Sie abermals: Könnten Sie sich vorstellen, dass zum Beispiel die Straßenverkehrsordnung in einem Mediationsverfahren durchgesetzt wird? – Das zeigt doch auch, dass es sich dabei um eine Mogelpackung handelt.

Wir haben bereits gehört, dass es eine Arbeitsgruppe Gleichstellung unter dem Dach des DGB gab. Expertinnen und Experten haben über Jahre hinweg Verbesserungsvorschläge ausgearbeitet. Nur wurden diese Expertinnen und Experten nicht in das Gesetzgebungsverfahren einbezogen. Das möchten wir nachholen. Deswegen haben wir eine Anhörung im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes beantragt, damit diese ganzen Maßnahmen jetzt einem Praxischeck unterzogen werden können. Ich

bitte Sie hier um die Unterstützung, damit wir die Ergebnisse in den Gesetzgebungsprozess einfließen lassen können.

(Beifall bei den GRÜNEN)

**Präsidentin Ilse Aigner:** Vielen Dank, Frau Kollegin. – Damit ist die Aussprache geschlossen. Ich schlage vor, beide Gesetzentwürfe dem Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes als federführendem Ausschuss zu überweisen. Erhebt sich dagegen Widerspruch? – Das sehe ich nicht. Dann ist das so beschlossen.

Ich will bekannt geben, dass zu einem weiteren Dringlichkeitsantrag, nämlich dem von der CSU und den FREIEN WÄHLERN auf der Drucksache 19/4727, betreffend "Zeitenwende in der Inneren Sicherheit", namentliche Abstimmung beantragt wurde.



## **Beschlussempfehlung und Bericht**

**des Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes**

**1. Gesetzentwurf der Staatsregierung**

Drs. 19/4432, 19/7229

**zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes**

**2. Änderungsantrag der Abgeordneten Katharina Schulze, Johannes Becher, Julia Post u.a. und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Drs. 19/6606

**zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes**

**hier: Erweiterung des Geltungsbereichs  
(Drs. 19/4432)**

**3. Änderungsantrag der Abgeordneten Katharina Schulze, Johannes Becher, Julia Post u.a. und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Drs. 19/6607

**zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes**

**hier: Konkretisierung der Rechtsgrundlage für kommunale Gleichstellungsbeauftragte  
(Drs. 19/4432)**

**4. Änderungsantrag der Abgeordneten Katharina Schulze, Johannes Becher, Julia Post u.a. und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Drs. 19/6608

**zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes**

**hier: Gleichstellungskonzepte - Mindestanforderungen für die Mustervorlagen und Ausdehnung der gesetzlichen Zielvorgaben  
(Drs. 19/4432)**

**5. Änderungsantrag der Abgeordneten Katharina Schulze, Johannes Becher, Julia Post u.a. und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Drs. 19/6609

**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)**

6. Änderungsantrag der Abgeordneten Katharina Schulze, Johannes Becher, Julia Post u.a. und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Drs. 19/6610

**zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes**

**hier: Stärkung der Rechtstellung der Gleichstellungsbeauftragten (Drs. 19/4432)**

7. Änderungsantrag der Abgeordneten Katharina Schulze, Johannes Becher, Julia Post u.a. und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Drs. 19/6611

**zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes**

**hier: Konkretisierung der Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten (Drs. 19/4432)**

8. Änderungsantrag der Abgeordneten Katharina Schulze, Johannes Becher, Julia Post u.a. und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Drs. 19/6612

**zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes**

**hier: Aufgabenübertragung auf die Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten ohne Zustimmung der Dienststellenleitung ermöglichen (Drs. 19/4432)**

9. Änderungsantrag der Abgeordneten Katharina Schulze, Johannes Becher, Julia Post u.a. und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Drs. 19/6613

**zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes**

**hier: Ausweitung der Beanstandungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten (Drs. 19/4432)**

10. Änderungsantrag der Abgeordneten Katharina Schulze, Johannes Becher, Julia Post u.a. und Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Drs. 19/6614

**zum Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes**

**hier: Evaluationsvorschrift streichen (Drs. 19/4432)**

- I. **Beschlussempfehlung:**

## Zustimmung

Berichterstatterin zu 1: **Martina Gießübel**  
Berichterstatterin zu 2-10: **Verena Osgyan**  
Mitberichterstatter zu 1: **Arif Taşdelen**  
Mitberichterstatterin zu 2-10: **Martina Gießübel**

### **II. Bericht:**

1. Der Gesetzentwurf wurde dem Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes federführend zugewiesen. Der Ausschuss für Arbeit und Soziales, Jugend und Familie hat den Gesetzentwurf mitberaten.  
Der Ausschuss für Verfassung, Recht, Parlamentsfragen und Integration hat den Gesetzentwurf endberaten.
2. Der federführende Ausschuss hat den Gesetzentwurf und die Änderungsanträge Drs. 19/6606, Drs. 19/6607, Drs. 19/6608, Drs. 19/6609, Drs. 19/6610, Drs. 19/6611, Drs. 19/6612, Drs. 19/6613 und Drs. 19/6614 in seiner 21. Sitzung am 20. Mai 2025 beraten.

Hinsichtlich des Gesetzentwurfes hat der Ausschuss mit folgendem Stimmergebnis:

CSU: Zustimmung  
FREIE WÄHLER: Zustimmung  
AfD: Ablehnung  
B90/GRÜ: Ablehnung  
SPD: Ablehnung

Zustimmung empfohlen.

Hinsichtlich der Änderungsanträge Drs. 19/6606, 19/6607, 19/6608, 19/6609, 19/6610, 19/6611, 19/6612, 19/6613 und 19/6614 hat der Ausschuss mit folgendem Stimmergebnis:

CSU: Ablehnung  
FREIE WÄHLER: Ablehnung  
AfD: Ablehnung  
B90/GRÜ: Zustimmung  
SPD: Zustimmung

Ablehnung empfohlen.

3. Der Ausschuss für Arbeit und Soziales, Jugend und Familie hat den Gesetzentwurf in seiner 27. Sitzung am 22. Mai 2025 mitberaten.

Hinsichtlich des Gesetzentwurfes hat der Ausschuss mit folgendem Stimmergebnis:

CSU: Zustimmung  
FREIE WÄHLER: Zustimmung  
AfD: Ablehnung  
B90/GRÜ: Ablehnung  
SPD: Ablehnung

Zustimmung empfohlen.

Hinsichtlich der Änderungsanträge Drs. 19/6606, 19/6607, 19/6608, 19/6609, 19/6610, 19/6611, 19/6612, 19/6613 und 19/6614 hat der Ausschuss mit folgendem Stimmergebnis:

CSU: Ablehnung  
FREIE WÄHLER: Ablehnung  
AfD: Ablehnung  
B90/GRÜ: Zustimmung  
SPD: Zustimmung

Ablehnung empfohlen.

4. Der Ausschuss für Verfassung, Recht, Parlamentsfragen und Integration hat den Gesetzentwurf und die Änderungsanträge Drs. 19/6606, Drs. 19/6607, Drs. 19/6608, Drs. 19/6609, Drs. 19/6610, Drs. 19/6611, Drs. 19/6612, Drs. 19/6613 und Drs. 19/6614 in seiner 29. Sitzung am 26. Juni 2025 endberaten.

Hinsichtlich des Gesetzentwurfes hat der Ausschuss mit folgendem Stimmergebnis:

CSU:	Zustimmung
FREIE WÄHLER:	Zustimmung
AfD:	Ablehnung
B90/GRÜ:	Ablehnung
SPD:	Ablehnung

Zustimmung empfohlen mit der Maßgabe, dass in § 1 Nr. 30, dort in Art. 23 Abs. 1 Satz 1 und in § 2 als Datum des Inkrafttretens jeweils der „16. Juli 2025“ eingetragen wird.

Hinsichtlich der Änderungsanträge Drs. 19/6606, 19/6607, 19/6608, 19/6609, 19/6610, 19/6611, 19/6612, 19/6613 und 19/6614 hat der Ausschuss mit folgendem Stimmergebnis:

CSU:	Ablehnung
FREIE WÄHLER:	Ablehnung
AfD:	Ablehnung
B90/GRÜ:	Zustimmung
SPD:	Zustimmung

Ablehnung empfohlen.

**Dr. Martin Brunnhuber**

Vorsitzender



## **Beschluss**

**des Bayerischen Landtags**

Der Landtag hat in seiner heutigen öffentlichen Sitzung beraten und beschlossen:

**Gesetzentwurf der Staatsregierung**

Drs. 19/4432, 19/7229

**Gesetz zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes**

### **§ 1**

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

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

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

„<sup>3</sup>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.
  - 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:

„<sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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 Beamten gesetzes bei den jeweiligen Beschäftigten gegeben sind.

(6) <sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Anteile, die über ein Sondervermögen des Freistaates Bayern gehalten werden, bleiben außer Betracht. <sup>3</sup>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:

„<sup>4</sup>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) <sup>1</sup>Die Dienststellen erstellen nach der halben Laufzeit der Gleichstellungskonzepte eine tabellarische Datenübersicht über die Anteile von Frauen und Männern in der Dienststelle. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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:
- 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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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:
- In Abs. 1 wird das Wort „Aktualisierungen“ durch die Wörter „tabellarische Datenübersicht“ ersetzt.
  - 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.“
  - 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:
- Abs. 1 wird wie folgt geändert:
    - Der Wortlaut wird Satz 1.
  - Folgender Satz 2 wird angefügt:  
„<sup>2</sup>Bei der Stellenausschreibung soll jeweils die männliche und die weibliche Form der ausgeschriebenen Berufsbezeichnung verwendet werden.“
  - 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:
- Abs. 1 wird wie folgt geändert:
    - 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.
    - 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 „<sup>1</sup>“ 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:

„<sup>3</sup>Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist grundsätzlich auch bei Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von Familienaufgaben möglich.

<sup>4</sup>Es ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigen und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben. <sup>5</sup>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:

„<sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Die Dienststelle hat den Beschäftigten die Gleichstellungsbeauftragten nach Bestellung in geeigneter Weise bekanntzumachen und die Gleichstellungsbeauftragten im Geschäftsverteilungsplan auszuweisen. <sup>2</sup>Die Dienststellenleitung 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:

„<sup>2</sup>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:

„<sup>3</sup>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:

„<sup>2</sup>Bei einer Verlängerung ist eine erneute Ausschreibung nicht erforderlich.

„<sup>3</sup>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 „<sup>1</sup>“ 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) <sup>1</sup>Die Stellvertretung wird grundsätzlich im Vertretungsfall tätig. <sup>2</sup>Die Stellvertretung hat dieselben Aufgaben, Rechte und Pflichten aus den Art. 14, 15 und 17 wie die Gleichstellungsbeauftragten.

(2) <sup>1</sup>Abweichend von Abs. 1 können die Gleichstellungsbeauftragten ihrer Stellvertretung mit deren Einverständnis und dem Einverständnis der Dienststellenleitung Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. <sup>2</sup>Eine Übertragung der Mehrheit der Aufgaben darf nicht erfolgen. <sup>3</sup>Eine Aufhebung der Übertragung nach Satz 1 können die Gleichstellungsbeauftragten jederzeit ohne Zustimmung der

Stellvertretung vornehmen. <sup>4</sup>Die Aufhebung der Aufgabenübertragung ist gegenüber der Dienststellenleitung anzuseigen.

(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 „<sup>1</sup>“ gestrichen.

bb) Satz 2 wird aufgehoben.

b) Abs. 3 wird wie folgt geändert:

aa) Nach Satz 3 wird folgender Satz 4 eingefügt:

„<sup>4</sup>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 Kenntnisserlangung der Gleichstellungsbeauftragten von den in Satz 1 genannten Verstößen“ eingefügt.

bb) Folgender Satz 3 wird angefügt:

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

„<sup>3</sup>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.  
<sup>4</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>Dieses Gesetz wird auf Grundlage der nächsten zwei Berichte gemäß Art. 21, die nach dem 16. Juli 2025 dem Landtag vorgelegt werden, mit dem Ziel der Überprüfung der weiteren Erforderlichkeit evaluiert. <sup>2</sup>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 16. Juli 2025 in Kraft.

Die Präsidentin

I.V.

**Alexander Hold**

II. Vizepräsident

Redner zu nachfolgendem Tagesordnungspunkt

Zweiter Vizepräsident Alexander Hold

Abg. Dr. Simone Strohmayer

Abg. Alfred Grob

Abg. Jörg Baumann

Abg. Roswitha Toso

Abg. Julia Post

Staatsministerin Ulrike Scharf

**Zweiter Vizepräsident Alexander Hold:** Zur gemeinsamen Beratung rufe ich die **Tagesordnungspunkte 6 und 7** auf:

**Gesetzentwurf der Staatsregierung**

**zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (Drs. 19/4432)**

**- Zweite Lesung -**

hierzu:

**Änderungsanträge** der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drsn. 19/6606 mit 19/6614)

und

**Gesetzentwurf der Abgeordneten Holger Grießhammer, Dr. Simone Strohmayer, Volkmar Halbleib u. a. und Fraktion (SPD)**

**zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (Drs. 19/4553)**

**- Zweite Lesung -**

Ich eröffne die gemeinsame Aussprache. Die Gesamtredezeit der Fraktionen beträgt 51 Minuten. Die Redezeit der Staatsregierung orientiert sich dabei an der Redezeit der stärksten Fraktion. Die erste Rednerin ist Frau Kollegin Dr. Simone Strohmayer für die SPD-Fraktion. Bitte, Sie haben das Wort.

**Dr. Simone Strohmayer (SPD):** Sehr geehrter Herr Präsident, liebe Kolleginnen und Kollegen! Gleichberechtigung, Gleichstellung haben wir doch längst, oder? – Wenn Sie so denken, sind Sie nicht allein. Allein hier im Plenarsaal werden viele so denken, manche lauter, manche leiser. Allein die Zahl der Anwesenden zeigt, dass das Interesse an diesem Thema nicht sehr groß ist.

Aber, liebe Kolleginnen und Kollegen, jetzt arbeiten wir einmal faktenbasiert: Sehen wir uns einfach einmal die Löhne im öffentlichen Dienst an und schauen wir, wie viele Frauen wir in Führungspositionen haben. Wir werfen einen Blick auf den Bayerischen

Gleichstellungsbericht; denn der zeigt die Fakten. Er zeigt die alltägliche Diskriminierung von Frauen, auch im Jahr 2025, auf.

Die Frauen im öffentlichen Dienst verdienen nämlich immer noch weniger als die Männer. Durchschnittlich sind das 234 Euro im Monat. Und sie haben geringere Chancen auf eine Führungsposition. Aber damit nicht genug: 21 % der Dienststellen des Freistaats haben trotz Verpflichtung kein Gleichstellungskonzept und 14 % keine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten.

Zu Beginn muss also erst einmal festgestellt werden: Wir haben zwar in Bayern seit 1996 ein Gleichstellungsgesetz – und es war sicherlich für die damalige Sozialministerin Barbara Stamm ein harter Kampf, dieses Gesetz durchzusetzen –, aber ganz offensichtlich wurde mit diesem Gesetz nicht das erreicht, was erreicht werden sollte, nämlich die Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst. Deswegen ist es grundsätzlich erst einmal gut, dass wir heute über eine Reform des Gleichstellungsgesetzes reden. Das war wirklich allerhöchste Zeit.

(Beifall bei der SPD und den GRÜNEN)

Das sieht im Übrigen auch einer Ihrer Beamten so, nämlich Herr Dr. Knabel, der Gleichstellungsbeauftragte im Bayerischen Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz, der bei der Anhörung im Ausschuss sagte – ich zitiere –: Wir sind in Bayern mittlerweile Schlusslicht, wenn es um die Novellierung der Landesgleichstellungsgesetze geht. Daher forderte er ganz deutliche Sanktionen. Wenn das Gesetz nämlich keine Sanktionen enthält, dann kommt die Gleichstellung hier in Bayern nicht voran. Ich habe die Zahlen vorhin schon genannt. Nur zur Erinnerung: 21 % der Dienststellen haben trotz Verpflichtung kein Gleichstellungskonzept und 14 % keine Gleichstellungsbeauftragte bzw. keinen Gleichstellungsbeauftragten.

Fakt ist also: Es gibt wenige Gesetze in Bayern, die so nachhaltig missachtet werden wie das Bayerische Gleichstellungsgesetz. Das Gesetz ist wirklich ein zahnloser Tiger. Liebe Kolleginnen und Kollegen, wenn wir einem zahnlosen Tiger einen einzigen Zahn

implantieren, dann wird daraus noch längst kein wirksames Gebiss. Soll heißen: Der Entwurf der Staatsregierung lässt inhaltlich und handwerklich stark zu wünschen übrig.

Ganz anders sieht es mit unserem Gesetzentwurf aus. Unser Entwurf ist in einer Arbeitsgruppe des DGB entstanden, die unter anderem aus Mitgliedern des Münchener Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten besteht.

(Unruhe)

– Es wäre schön, wenn Sie mir zuhören würden; denn dann kann ich Sie vielleicht überzeugen. Das wäre sehr freundlich.

**Zweiter Vizepräsident Alexander Hold:** Ich bitte die Kolleginnen und Kollegen aller Fraktionen, ihre Gespräche einzustellen. Bei allen Fraktionen werden gerade halblaute Gespräche geführt, die die Rednerin stören. – Bitte schön, Sie haben das Wort.

**Dr. Simone Strohmayer (SPD):** Liebe Kolleginnen und Kollegen, es ist wirklich beschämend, dass Sie bei diesem Thema einem Redner nicht einmal ein paar Minuten zuhören können. Wir arbeiten seit über zehn Jahren an der Reform dieses Gesetzes. Ich finde es deshalb beschämend, dass Sie hier nicht zuhören können.

Wie gesagt, dieser Arbeitsgruppe des DGB gehören der Münchener Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten, kommunale Gleichstellungsbeauftragte, Vertreter der Gewerkschaften und viele Fachleute an.

(Zuruf von der AfD: Das merkt man!)

Diese Arbeitsgruppe hat im Laufe von zehn Jahren einen wirklich guten Gesetzentwurf erarbeitet, den wir heute vorgelegt haben. – Jetzt läuft mir die Zeit davon, weil ich so viel mit Ihnen zu tun hatte.

(Lachen bei der AfD)

Unser Gesetzentwurf ist ein hervorragender Gesetzentwurf, ganz anders als der Gesetzentwurf der Staatsregierung, der zu wünschen übrig lässt. Bei Ihnen geht es in Minischritten voran, manchmal sogar rückwärts. Das ist wirklich beschämend, dass Sie nach zehn Jahren zur Reform dieses wichtigen Gesetzes einen solchen Entwurf vorlegen.

Zu den positiven Punkten im Gesetzentwurf der Staatsregierung werden sicherlich andere Kolleginnen und Kollegen noch etwas sagen. Ich möchte sagen: Liebe Parlamentarierinnen und Parlamentarier, mit einem einzigen Zahn können wir uns nicht begnügen. Gleichstellung ist ein Grundrecht. Gleichstellung ist ein Verfassungsauftrag.

(Beifall bei der SPD)

Bayern muss, wie andere Bundesländer auch, im öffentlichen Dienst mit gutem Beispiel vorangehen. Liebe Frau Ministerin Scharf, es wäre Ihre Aufgabe gewesen, für uns Frauen zu kämpfen und sich für uns Frauen einzusetzen, damit die Gleichstellung vorankommt.

(Tanja Schorer-Dremel (CSU): Das macht sie auch!)

Sie sind die oberste Gleichstellungsbeauftragte. Frau Ministerin.

Wir von der SPD stehen für einen gesellschaftlichen Aufbruch, für Demokratie und Gerechtigkeit. Liebe Kolleginnen und Kollegen der CSU und der FREIEN WÄHLER, zum Schluss kann ich Sie nur aufrufen: Legen Sie Ihre Heimchen-am-Herd-Ideologie endlich vollständig ab. Sie ist veraltet und bringt uns nicht weiter. Stimmen Sie einfach unserem Gesetzentwurf zu, dann wird ein Schuh daraus.

(Beifall bei der SPD – Tanja Schorer-Dremel (CSU): Das ist ja wirklich beleidigend! Das stimmt nicht!)

**Zweiter Vizepräsident Alexander Hold:** Herzlichen Dank. – Der nächste Redner ist Herr Kollege Alfred Grob für die CSU-Fraktion.

**Alfred Grob (CSU):** Sehr geehrter Herr Präsident, geschätzte Kolleginnen und Kollegen! "Männer und Frauen sind gleichberechtigt." – Seit 1949, also seit gut 75 Jahren, sichert dieser lapidare, klare Satz im Grundgesetz Frauen und Männern die gleichen Rechte zu. 1990 wurde dieser Satz ergänzt: "Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin." Das steht wortgleich in Artikel 118 Absatz 2 der Bayerischen Verfassung. Das bedeutet, alle, die wir hier sitzen, haben einen klaren Verfassungsauftrag. Wir wollen nun das Bayerische Gleichstellungsgesetz auf einen aktuellen Stand bringen und es novellieren. Frau Kollegin Dr. Strohmayer, das haben wir mit Ihnen gemein.

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz ist 30 Jahre alt. Es muss ein gutes Gesetz sein, weil es lange gehalten hat. Da es teilweise überholt ist und von der Lebenswirklichkeit eingeholt wurde, wird es jetzt modernisiert. Diese Modernisierung führen wir jetzt durch. Gerade in Zeiten des offensichtlichen Fachkräftemangels, auch und gerade im öffentlichen Dienst, muss der öffentliche Dienst wettbewerbsfähig sein; darüber haben wir schon oft im Ausschuss debattiert. Das wissen wir alle. Der öffentliche Dienst muss ein absolut attraktiver und gern gewählter Arbeitgeber bei unseren jungen Leuten sein. Deswegen brauchen wir auch das Gleichstellungsgesetz.

Die optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Sicherheit eines Beamtenjobs, die Planbarkeit, gute Beförderungsmöglichkeiten und auch die Entwicklungspotenziale daraus sind ausschlaggebend, und zwar für Männer und für Frauen. Deshalb sehen wir auch das Beispiel der praktischen Konkordanz: Zum einen muss man das Leistungsprinzip im Beamtenum gewährleisten, zum anderen natürlich auch Gleichstellung regeln. Denn es heißt auch im Grundgesetz: Der Zugang zu öffentlichen Ämtern erfolgt für einen jeden und eine jede ausschließlich über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung und damit gemäß Artikel 33 des Grundgesetzes über das Leistungsprinzip, die Bestenauslese. Diese beiden Waagschalen müssen wir in eine ausgewogene Position bringen. Dafür sind wir da.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Meine Damen, meine Herren, dieser Gesetzentwurf verfolgt eine ganz klare Maxime. Der Wahlspruch lautet hier: Wir wollen gar nicht alles regeln, was man irgendwo noch regeln kann, sondern nur genau das, was geregelt werden muss, auf das Wesentliche beschränkt, fokussiert, knapp und klar. Nicht mehr und nicht weniger. Drei wesentliche Aspekte stehen im Mittelpunkt: Entbürokratisierung, Modernisierung und Digitalisierung. Meine Damen, meine Herren, genau das haben wir bei der Gesetzgebung berücksichtigt.

(Beifall bei der CSU sowie Abgeordneten der FREIEN WÄHLER)

Meine Damen, meine Herren, wir sind uns sicher alle einig. Eine gute Novellierung macht das Gesetz sicher noch ein Stück weit besser, aber letztendlich wäre es doch am besten, wenn wir dieses Gesetz irgendwann einmal nicht mehr bräuchten – so, wie es in der Verkehrssicherheit immer wieder "Vision Zero" heißt. Irgendwann sind wir also in der Gleichberechtigung so gut, dass wir dieses Gesetz nicht mehr brauchen. Das ist unser Ziel.

Wie schaut es nun tatsächlich aus? Wie weit sind wir? Ist der öffentliche Dienst tatsächlich schon auf dem Weg der vollkommenen Gleichberechtigung? Sind wir schon sehr weit fortgeschritten?

(Anna Rasehorn (SPD): Nein!)

– Zuhören, das kommt. Das ist auch für Sie interessant. Es gibt schon noch Luft nach oben, und das wissen wir auch. Deswegen ändern wir das Gesetz.

(Anna Rasehorn (SPD): Ich bin sehr aufmerksam!)

– Danke. – Die Tendenz ist durchaus positiv, aber es gibt Änderungsbedarf, und deswegen gehen wir das Gesetz jetzt an.

Es gibt Beispiele für Änderungsbedarf; Frau Strohmayr hat es auch gesagt. Der öffentliche Dienst hat einen Frauenanteil von 60,9 %. In Führungspositionen des öffentlichen Dienstes sind es aber nur 45,5 %. Es gibt also ein Delta von gut 15 %, wo die Frauen zwar beschäftigt, aber nicht an Führungspositionen beteiligt sind. Das ist ein Ansatzpunkt; das wollen wir besser machen. Es gibt auch eine These dazu: Jede zweite Frau arbeitet in Teilzeit; das haben wir auch im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes intensiv diskutiert. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ergibt sich ganz überwiegend aus der geringeren Beteiligung von Teilzeitkräften an Führungspositionen. Was heißt das für uns? – Wir müssen Modelle wie "Führen in Teilzeit" für Männer und Frauen weiterentwickeln. Das sind wichtige Aspekte der Gleichstellung und Gleichbehandlung.

Noch ein paar Beispiele: 14,5 % der Dienststellen des Freistaates Bayern haben noch keine Gleichstellungsbeauftragte; da wollen wir auch ran. Man könnte natürlich auch sagen: 85,5 % haben einen Gleichstellungsbeauftragten. Knapp 30 % haben noch kein Gleichstellungskonzept. Das wollen wir auf jeden Fall ändern.

(Tanja Schorer-Dremel (CSU): 70 % haben eines!)

Da werden wir auch mit diesem Gesetz ansetzen. Deswegen gehen wir das Ganze an. Das werden wir besser machen.

Was ist das Ziel des Gleichstellungsgesetzes, meine Damen und Herren? – Die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst unter Wahrung der Grundsätze von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Darum kommen wir sowieso nicht herum. Und wir lösen uns von der über viele Jahre gehegten Vorstellung, dass Gleichstellung immer gleichzeitig Frauenförderung heißen muss. Ziel ist es ferner auch, die Erhöhung der Anteile von Frauen bzw. von Männern in den Bereichen sicherzustellen, bei denen das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist. Genau das ist der richtige Satz. Letztlich geht es auch um die bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und für Männer.

Was haben wir jetzt in unserem Gesetzentwurf geändert? – Das erste und wichtigste ist für mich eine Vereinheitlichung der Gleichstellungskonzepte durch Mustervorlagen, sodass jeder weiß, was zu berichten ist, und die Digitalisierung dieser Mustervorlagen. Dann hat man die Daten digital erhoben, kann sie digital auswerten und natürlich auch – sollte einmal ein Bericht kommen – den Berichtspflichten relativ gut digital nachkommen. Die Vorteile sind folgende: Minimierung des Verwaltungsaufwandes, einheitliche, vollständige und standardisierte Übermittlung von Gleichstellungskonzepten und eine Basis für ein Controlling. Wer kommt als Dienststellenleiter seinen Verpflichtungen der Gleichstellung nach und wer nicht? Dann kann man nachjustieren.

Es ist wichtig, dass dann später bei einer Zentralstelle die Meldung aller Namen der Gleichstellungsbeauftragten in Bayern eingeht, sodass sie sich vernetzen, Best-Practice-Beispiele austauschen und sich gegenseitig unterstützen können.

Der zweite wesentliche Punkt unseres Gesetzentwurfs ist folgender: Wir richten eine Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern beim Staatsministerium für Arbeit und Soziales ein, die gleichzeitig auch Vernetzungsstelle für die Gleichstellungsbeauftragten ist, eine Plattform für den Austausch und die gegenseitige Beratung in dieser fachlichen Thematik.

Die Leitstelle sammelt digitalisierte Meldungen, kontrolliert die Zielvorgaben, setzt Standards und überprüft die Zielerreichung. Das Wesentliche ist: Wir wollen ein Mediationsverfahren; da sind wir auf einer völlig anderen Spur als Frau Dr. Strohmayer. Es wird immer irgendwie Divergenzen geben. Es wird Dienststellenleiter geben, die nicht mit der Gleichstellung konform gehen; da muss man intervenieren. Ich bin aber der Meinung, dass ein Klageverfahren im ersten Moment zwar restriktiv klingt, aber mehrere Nachteile hat: Eine Klage ist zeitaufwendig, verwaltungsaufwendig, und vor allem trägt sie die Konflikte in die Dienststellen hinein. Die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle muss gegen den eigenen Dienststellenleiter klagen. Das hat doch keinen Sinn. Ich war lange Dienststellenleiter und bin überzeugt davon, dass hier ein anderer Weg gefunden werden muss.

Deswegen bin ich für dieses Mediationsverfahren, auch wenn es ein zahnloser Tiger ist; denn mir ist ein zahnloser oder meinetwegen auch ein einzahniger Tiger lieber als eine Katze, die sich permanent in den eigenen Schwanz beißt und dann verbrannte Erde, Ärger und nur Restriktionen auf der Dienststelle hinterlässt. Deswegen ist das Mediationsverfahren das bessere Verfahren, meine Damen und Herren.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Es gibt die Vernetzungsstelle für die Gleichstellungsbeauftragten, sodass gerade auch Kommunen nicht ein irgendwie einsames Leben führen, sondern sich mit gleichgesinnten Nachbarlandkreisen oder den Ministerien fachlich vernetzen können. Das führt zu Mentoringprogrammen, es führt zum Austausch von Best-Practice-Beispielen, der Organisation von Fortbildungsveranstaltungen und eben auch zu einer gleichen Rechtsanwendung in ganz Bayern. Das überwacht und koordiniert die Zentralstelle im Ministerium. – Liebe Frau Staatsministerin, das wird von Ihnen bestimmt auch noch intensiver behandelt.

Völlig unstreitig ist die Verlängerung der Amtszeit von drei auf fünf Jahre; dem haben alle zugestimmt. Das baut auch bürokratische Hemmnisse ab, man kann ohne weitere Ausschreibung fünf Jahre amtieren. Letztendlich ist mir noch wichtig, dass die Freistellungen für die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertretung im Gesetz geregelt sind, auch die Aufgabenteilung zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Vertretung, allerdings in Absprache mit dem Dienststellenleiter. Das war uns wichtig; denn die Gesamtverantwortung bleibt letztendlich beim Dienststellenleiter.

Wir haben noch geregelt, dass in Gremien, in denen die Staatsregierung die Mehrheitsanteile hat, auch der Gleichstellungsgedanke nach vorne getragen wird. Beispielsweise muss bei mehr als zwei Vorständen mindestens einer eine Frau oder einer ein Mann sein, und bei Aufsichtsräten müssen mindestens 30 % weiblich oder 30 % männlich sein. Damit haben wir viel geregelt und den Administrationsaufwand in Grenzen gehalten.

Meine Damen, meine Herren, wir sind überzeugt, dass wir hier wirklich einen ausgewogenen, schlanken, auf Digitalisierung und Bürokratieabbau achtenden Gesetzentwurf vorlegen, der alle wichtigen Aspekte der Gleichstellung berücksichtigt. Am 26. Oktober 2021 hatten wir eine Expertenanhörung im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes. Die Ergebnisse sind ganz überwiegend in diesen Gesetzentwurf eingeflossen. Eine erneute Expertenanhörung am 8. April hat uns in unserem Ansinnen bestätigt, dass kein weiterer unabänderbarer Änderungsbedarf herrscht. Deshalb bitten wir um Zustimmung zu unserem wohl ausgewogenen Gesetzesentwurf. Wir lehnen den Gesetzentwurf der SPD und die sonstigen Änderungsanträge ab. – Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

(Beifall bei der CSU)

**Zweiter Vizepräsident Alexander Hold:** Danke schön, Herr Kollege. – Nächster Redner ist der Abgeordnete Jörg Baumann für die AfD-Fraktion.

(Beifall bei der AfD)

Herr Abgeordneter, Sie haben das Wort.

**Jörg Baumann (AfD):** Sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Kollegen! Bei den Gesetzentwürfen der Staatsregierung und der SPD sowie bei den dazugehörigen Änderungsanträgen der GRÜNEN zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsge setzes sehen wir leider eine Entwicklung, die in vielen Punkten symptomatisch für eine Politik der ideologischen Einmischung ist. Dabei zeigt sich auch, dass generell den Dienstvorgesetzten bzw. allen Bürgern sowie Entscheidungsträgern großes Misstrauen entgegengebracht wird. Es wird einfach unterstellt, dass Männer bevorzugt und Frauen generell benachteiligt werden. Die Antragsteller behaupten, dass sie dem Gleichberechtigungsgrundsatz unserer Verfassung Geltung verschaffen wollen.

Doch in der Praxis bedeutet das in Wahrheit etwas ganz anderes. Die vorgebliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst führt nämlich in der

Realität zu einer Quotenregelung durch die Hintertür. Das zeigt auch die verpflichtende Zielvorgabe für Frauen in Führungspositionen, die weiter ausgebaut werden soll. Parteien und Politiker, die nicht in der Lage sind, das Wort "Frau" zu definieren, kämpfen für die angeblich nicht vorhandenen Rechte jener nicht definierbaren Personengruppe. Die AfD lehnt diese ideologisch motivierten Vorgaben ab.

(Beifall bei der AfD)

Wir setzen stattdessen auf individuelle Leistung, Eignung und Befähigung als entscheidende Kriterien für berufliches Fortkommen. Wir wollen keine politischen Zielvorgaben, die letztlich die Entscheidungsfreiheit der Vorgesetzten einschränken und in der Realität dazu führen, dass aus Quotengründen Personen in Führungspositionen kommen, denen sie vielleicht gar nicht gewachsen sind.

Es ist bezeichnend, dass die Gesetzentwürfe und die Änderungsanträge davon ausgehen, dass die öffentliche Verwaltung wissentlich und willentlich diskriminiert. Fakt ist aber, dass die Gleichstellung vielerorts längst erreicht ist. Die Staatsregierung selbst schreibt in ihrem Gesetzentwurf zum Beispiel, dass "der Frauenanteil in der gesamten öffentlichen Verwaltung auf 60,9 % gestiegen" ist. "Auch der Frauenanteil in Führungs- und Leitungspositionen hat sich auf insgesamt 45,5 % erhöht." Hier hat sich der Frauenanteil also fast um die Hälfte erhöht, und man kann davon ausgehen, dass dieser Anteil auch weiterhin permanent steigen wird.

Trotzdem reicht es den professionellen Diskriminierungsnörglern immer noch nicht. Sie wollen noch mehr Eingriffe, noch mehr Reglementierungen und noch mehr staatliche Kontrolle. Wir als AfD erkennen Gleichberechtigung selbstverständlich als Wert an; aber Gleichberechtigung darf nicht dazu führen, dass die Chancengleichheit ausgebellt wird. Wer für beide Geschlechter Zielvorgaben festlegt, behandelt Menschen nicht als Individuen, sondern schert alles über einen Kamm.

Weiter bauen die Gesetzentwürfe und die Änderungsanträge erneut zusätzliche bürokratische Hürden auf: noch mehr Gleichstellungskonzepte, Musterformulare, Daten-

abfragen und Berichtspflichten. Wir sind der Meinung, dass jedes neue Formular, jede zusätzliche Berichtspflicht und zusätzliche Gleichstellungskonzepte Ressourcen binden, die im öffentlichen Dienst dringend an anderer Stelle gebraucht werden. Die angekündigte Bürokratieentlastung ist also, wie immer, reine Rhetorik.

Ferner wird mit dem Ausbau der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten, Vernetzungsstellen und Mediationsverfahren ein zusätzlicher Apparat geschaffen, der völlig überflüssig ist. Die Gleichstellungsbeauftragten haben außerdem Einblick in sensible Personalvorgänge, Einfluss auf Stellenbesetzungen und Mitsprachrechte – dies alles, ohne dass dies einen konkreten Nutzen bringt, sondern unter Umständen sogar schadet. Es sind auch Kleinigkeiten, die nicht nachvollziehbar sind und keinen Sinn ergeben. Ich nenne ein Beispiel: Bei jeder Stellenausschreibung soll die weibliche und die männliche Berufsbezeichnung verwendet werden, in Klammern ergänzt um "m/w/d". Die Ausschreibung der weiblichen und männlichen Stellenbezeichnung sei dabei Ihrer Meinung nach essenziell zur Auflösung von festgeschriebenen Rollenbildern. Träumen Sie einfach weiter. In der Praxis wird das absolut nichts bewirken.

Wirtschaft und Bürger werden laut der Gesetzentwürfe angeblich nicht belastet. Doch tatsächlich werden Kommunen mit Vorgaben und Berichtspflichten traktiert. Der Gemeinde wird die Selbstverwaltung somit erschwert, und es ist ein weiterer Eingriff in die kommunale Freiheit.

Es wird behauptet, es sei ein Problem, dass viele Frauen in Teilzeit arbeiten und darum keine Führungsverantwortung erhalten. – Das geht den Staat aber nichts an. Er hat sich nicht in individuelle Lebenswege einzumischen. Die Menschen entscheiden sich frei für Teilzeit, für Familie, für Karriere oder aber auch dagegen. Hier darf sich die Politik nicht einmischen. Umerziehung durch den Staat brauchen und wollen die Menschen nicht.

Wir als AfD fordern eine Rückbesinnung auf das, was unsere Gesellschaft stark gemacht hat: Eigenverantwortung, individuelle Entscheidungen, Leistungsbereitschaft

und Vielfalt echter Lebensentwürfe. Deshalb lehnen wir die Gesetzentwürfe und die Änderungsanträge rundweg ab. – Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

(Beifall bei der AfD)

**Zweiter Vizepräsident Alexander Hold:** Herzlichen Dank. – Nächste Rednerin ist die Kollegin Roswitha Toso für die Fraktion der FREIEN WÄHLER. Frau Abgeordnete, Sie haben das Wort.

**Roswitha Toso (FREIE WÄHLER):** Sehr verehrter Herr Präsident, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Besucherinnen und Besucher! Heute setzen wir die Debatte zur Novelle des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes fort. Bereits in der Ersten Lesung im Januar haben wir deutlich gemacht, dass wir die Weiterentwicklung des Gleichstellungsgesetzes ausdrücklich begrüßen. Jetzt geht es aber um das Konkrete, um die Ausgestaltung im Detail und insbesondere um die Änderungsanträge.

Lassen Sie mich vorweg auch ganz klar sagen: Gleichstellung ist ein zentrales Anliegen der Staatsregierung. Gleichstellung ist mehr als Symbolik, sie ist tägliche Aufgabe. Unser Ziel ist ein Gesetz, das wirkt; aber es muss auch in der Praxis tragfähig bleiben. Es braucht ein Gesetz, das Fortschritt bringt, ohne Strukturen zu überlasten. Das ist der Maßstab, an dem wir uns heute orientieren. Viele der eingebrachten Änderungsanträge mögen gut gemeint sein; aber gut gemeint ist nicht immer gut gemacht. Mehr Gleichstellung erreicht man nicht zwingend durch mehr Bürokratie, sondern durch kluge, praxistaugliche Lösungen, und genau diese Balance wollen wir wahren.

Zum Antrag auf Erweiterung des Geltungsbereichs ist anzumerken: Die Idee, das Gesetz auch auf Beteiligungsgesellschaften der öffentlichen Hand auszudehnen, klingt auf den ersten Blick nachvollziehbar; aber eine Ausweitung auf privatrechtlich organisierte Unternehmen bringt rechtlich wie organisatorisch massive Probleme mit sich, ohne dass die öffentliche Hand dort wirklich steuernd eingreifen kann. Die bestehende

Hinwirkungspflicht ist hier das geeignete Instrument. Deshalb lehnen wir den Antrag ab.

Auch bei der Rolle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sehen wir deutlichen Nachbesserungsbedarf. Ihre Arbeit ist unbestritten wertvoll; aber ein starres Regelwerk mit Mindestvorgaben und zusätzlichen Pflichten ab einer bestimmten Einwohnerzahl greift zu kurz. Kommunen brauchen Spielraum, keine pauschalen Vorgaben. Gleichstellung gelingt nicht durch starre Quoten, sondern durch Verlässlichkeit, durch Vertrauen und durch die Kompetenz vor Ort. Der Änderungsantrag der GRÜNEN zur Konkretisierung der Rolle kommunaler Gleichstellungsbeauftragter bedeutet in der Praxis, dass eine Stadt mit circa 20.001 Einwohnern plötzlich eine Vollzeitstelle schaffen müsste, auch wenn hier bereits eine halbe Stelle in Kombination mit anderen Aufgaben gut funktioniert hat, während andere Kommunen mit knapp unter 20.000 Einwohnern entweder eine Organisationseinheit benennen oder auf den Landkreis zurückgreifen sollen. Das ist keine passgenaue Lösung, das ist Bürokratie nach Einwohnerzahl.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN sowie der Abgeordneten Tanja Schorer-Dremel (CSU))

Bei den Gleichstellungskonzepten wird Einheitlichkeit durch verpflichtende Mustervorlagen angestrebt. Doch Einheitlichkeit darf nicht zu Uniformität werden. Konzepte entfalten dann Wirkung, wenn sie von innen kommen, und nicht, wenn sie bloß von außen diktiert oder übergestülpt werden. Was zählt, ist nicht der schönste Plan, sondern die Umsetzung im Alltag.

Die Verwaltung eines mittleren Landratsamtes müsste jährlich gleich mehrere neue Konzepte erstellen und vorlegen, obwohl Gleichstellung dort längst gelebte Praxis ist. Gleichzeitig fehlt das Personal für die tatsächliche Gleichstellungsarbeit, weil es durch Berichteschreiben gebunden ist.

Zum Thema der geschlechtergerechten Auswahl von Referierenden: Natürlich ist Repräsentanz wichtig, aber dabei muss Qualifikation, nicht Quote das Kriterium sein. Eine gesetzlich verordnete Ausgewogenheit bei Fortbildungen läuft Gefahr, Symbolpolitik zu betreiben, und das hilft am Ende niemandem. Wenn zum Beispiel ein Landratsamt einen Feuerwehrexperten zur Schulung einlädt, aber keine weitere Referentin für den gleichen Bereich findet, muss die Schulung verschoben oder künstlich ergänzt werden. Die Qualifikation gerät damit ins Hintertreffen.

Auch bei den Regelungen zur Freistellung und zur Aufgabenbeschreibung von Gleichstellungsbeauftragten sehen wir Schwierigkeiten. Dienststellen in Bayern sind sehr vielfältig. Starre Freistellungsquoten oder automatische Stellvertretungsregelungen ignorieren diese Realität. Wenn Gleichstellungsarbeit mit anderen komplexen Feldern wie Antidiskriminierung, Behinderung oder sexueller Belästigung vermischt wird, entsteht am Ende zudem Unklarheit statt Klarheit. Das nützt niemandem.

Besonders kritisch sehen wir den Vorschlag zur Einführung eines Widerspruchs- und Klagerechts. Wir verstehen das Anliegen. Gleichstellungsbeauftragte sollen gestärkt werden. Aber der Weg über rechtliche Auseinandersetzungen birgt das Risiko, ein integratives Anliegen in ein konfrontatives Verfahren zu überführen. Unser Weg ist und bleibt die Kooperation, nicht die Eskalation: Mediation statt Klage, Miteinander statt Gegeneinander.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, unsere Aufgabe ist heute nicht, Maximalforderungen zu erfüllen. Unsere Aufgabe ist, eine wirksame Gleichstellung zu ermöglichen, mit Augenmaß, mit Verantwortung und mit Blick für das Machbare. Diese Novelle ist ein Fortschritt, aber sie ist kein Freibrief für Überregulierung. Die Änderungsanträge, so wie sie vorliegen, lehnen wir ab, nicht weil wir Gleichstellung ausbremsen wollen, sondern weil wir sie verankern wollen, nachhaltig, rechtssicher und mit der nötigen Nähe zur Praxis.

Zum Schluss möchte ich allen Beteiligten für die engagierte Debatte und die sachliche Zusammenarbeit danken.

(Beifall bei den FREIEN WÄHLERN und der CSU)

**Zweiter Vizepräsident Alexander Hold:** Frau Kollegin, es liegt eine Meldung zu einer Zwischenbemerkung vor. – Dazu erteile ich der Kollegin Dr. Simone Strohmayer, SPD-Fraktion, das Wort. Bitte.

**Dr. Simone Strohmayer (SPD):** Liebe Frau Kollegin, ich bin über Ihren Redebeitrag schon relativ erstaunt. Sie sind mit Sicherheit auch kommunalpolitisch tätig. Ich wundere mich schon, woher Sie die Weisheit nehmen, dass in den Landratsämtern überall schon Gleichstellung gelebt wird. Wir erhalten ja in jeder Legislaturperiode den Gleichstellungsbericht. Wenn man diesen durchliest, kann man ihm sehr gut entnehmen, dass genau das eben nicht der Fall ist. In einzelnen Ämtern mag das mit Sicherheit so sein, aber Gleichstellung lebt halt nur dann, wenn sie tatsächlich überall verwirklicht wird. Deswegen bin ich schon erstaunt, wenn Sie sagen, das werde schon überall gelebt. Ich finde, das kann man einfach nicht sagen.

Ich bin auch erstaunt, dass Sie sich als Frau hierinstellen und dieses Thema wirklich derart unambitioniert abhandeln. Ich denke, wir sollten als Frauen zusammenhalten.

(Tanja Schorer-Dremel (CSU): Jetzt kommt wieder die Frauenmasche!)

**Zweiter Vizepräsident Alexander Hold:** Frau Kollegin, Sie haben eine Minute für Ihre Zwischenbemerkung.

**Dr. Simone Strohmayer (SPD):** Wir sollten als Frauen zusammenhalten. Ich finde, dazu gehört auch, dass wir uns Gedanken machen, wie wir in Zukunft besser werden können.

**Roswitha Toso (FREIE WÄHLER):** Ich glaube, dass dieses Gesetz wirklich eine Verbesserung bringt. Mit kleinen Schritten geht es bestimmt besser als mit großen

Schritten, bei denen man stolpert und bei denen es dann nicht passt. Ich glaube, die Akzeptanz ist einfach wichtiger.

Bei uns im Landratsamt in Passau haben wir schon mehr Frauen als Abteilungsleiter als Männer. Unser Landrat sagt immer, er bräuchte eigentlich noch mehr Männer. Wir haben schon sehr viel mehr Frauen.

Sie haben zuvor gesagt, dass nur 14 % keine Gleichstellungsbeauftragte haben. Im Gegensatz heißt das, dass schon 86 % eine Beauftragte haben. Wir sind ja noch nicht am Ende dieses Prozesses. Er läuft noch. Ich denke, dieses Gesetz ist ein guter Schritt zu einer weiteren Verbesserung.

**Zweiter Vizepräsident Alexander Hold:** Danke schön, Frau Kollegin. – Nächste Rednerin ist für BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Kollegin Julia Post. Bitte schön, Sie haben das Wort.

**Julia Post (GRÜNE):** Sehr geehrter Herr Vizepräsident, sehr geehrte Frau Ministerin, liebe Kolleginnen und Kollegen! Dieses Gesetz stammt aus dem Jahr 1996, und genau so fühlt es sich auch an. Jetzt könnte man ja sagen: Endlich gibt es eine Reform. – Wir haben lange darauf gewartet. Wir waren alle sehr gespannt darauf. Schon seit zehn Jahren arbeiten die Verbände daran – Frau Dr. Strohmayr hat es gesagt –, und jetzt kommt das. Also darauf hätte man nicht zehn Jahre lang hinarbeiten müssen. Das hätte wirklich schneller gehen können. Was wir heute hier auf dem Tisch liegen haben, ist kein Meilenstein der Gleichstellungspolitik. Das ist einfach nur eine Enttäuschung.

(Beifall bei den GRÜNEN und der SPD)

Wer denkt, dass ein bisschen Digitalisierung und eine neue Mustervorlage ausreichen, um echte Gleichstellung im öffentlichen Dienst zu erreichen, hat, mit Verlaub, nichts verstanden; denn Gleichstellung ist kein Bürokratieprojekt, sie ist ein Gerechtigkeitsversprechen. Uns reicht dieser Gesetzentwurf nicht. Er bleibt mutlos, er bleibt kleinteil-

lig, und er bleibt vor allem hinter dem zurück, was in anderen Bundesländern längst Standard ist und bei uns in Bayern auch möglich wäre.

Ich möchte ausdrücklich sagen, dass wir auch kritisieren, wie dieses Gesetz zustande kam, nämlich ohne Beteiligung. Wir GRÜNEN haben neun konkrete Änderungsanträge eingebracht mit dem Ziel, dass Gleichstellung in Bayern endlich den Stellenwert bekommt, den sie verdient. Es geht um klare Vorgaben, um wirksame Strukturen und eben echte Beteiligung.

Heute fallen viele Unternehmen, an denen der Freistaat mehrheitlich beteiligt ist, nicht unter das Gesetz, etwa Landesgesellschaften oder Beteiligungen der Kommunen. Aber die Logik muss doch sein: Wo der Staat Verantwortung trägt, muss er auch für Gleichstellung sorgen. – Deshalb lautet unser Antrag, den Geltungsbereich auszuweiten, so, wie es übrigens auch 1996 der Fall war, bevor diese Strukturen ausgegliedert oder umgewandelt wurden. Wir wollen, dass auch Unternehmen, an denen der Freistaat mehrheitlich beteiligt ist, unter das Gesetz fallen. Gleichstellung darf nicht vom Firmenschild abhängen, es ist egal, ob jemand bei der Behörde oder der Landesgesellschaft arbeitet.

Wir fordern hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit einer vollen Stelle ab 20.000 Einwohner:innen. Das ist weder radikal noch neu, sondern einfach nur Standard in vielen anderen Bundesländern.

Ich finde, es lässt auch tief blicken, dass Sie eigentlich Ihre gesamte Redezeit über unsere Änderungsanträge gesprochen haben und viel zu wenig über Ihren eigenen Gesetzentwurf; denn der hat einfach keine Substanz.

(Beifall bei den GRÜNEN und der SPD)

Diese Forderung ist etwas, das auch die Sachverständigen in der Anhörung empfohlen haben: Wir fordern echte Freistellung, klare Aufgabenzuweisung und eine starke Rechtsposition der Gleichstellungsbeauftragten; denn solange diese Arbeit nebenbei

gemacht werden muss, bleibt sie einfach strukturell schwach. Manche Gleichstellungsbeauftragten haben nur zwei, drei Stunden Kapazität für ihre Arbeit. Aber ganz ehrlich: Gleichstellungsarbeit ist doch kein Ehrenamt; sie ist Verfassungsauftrag, und sie muss uns auch etwas wert sein.

(Beifall bei den GRÜNEN und der SPD)

Wir wollen auch, dass Gleichstellungsbeauftragte ein echtes Mitspracherecht beim Personalauswahlverfahren haben. Heute dürfen sie nur auf Einladung der Bewerber:innen teilnehmen. Wer glaubt, dass so strukturelle Benachteiligung abgebaut wird, verkennt doch die Realität. Bewerber:innen trauen sich nämlich oft gar nicht, das einzufordern, weil sie dann schon als unbequem gelten. Gleichstellung ist kein Service auf Wunsch, sie ist ein Recht.

Ein Punkt, der wirklich für Kopfschütteln bei mir sorgt und bei dem man auch sagen muss, dass die Reform in dem Fall ein echter Rückschritt ist, ist die Evaluationsklausel der Staatsregierung. Ein Gesetz, das Gleichstellung zum Auslaufmodell erklärt, verfehlt wirklich seinen Zweck. Die Evaluationsklausel, nach der das Gesetz in zehn Jahren eventuell überflüssig werden könnte, ist naiv. In einer Zeit, in der Antifeminismus und Demokratiefeindlichkeit zunehmen, stellen wir nicht weniger Regeln auf, sondern wir verteidigen unsere Grundwerte. Wer da von weniger Regeln träumt, hat die Zeichen der Zeit nicht erkannt. Unser Antrag lautet deshalb: Evaluationsbericht ja, aber keine Kannvorschrift mit einem impliziten Ziel des Abbaus.

Ein freiwilliges Mediationsverfahren, wie es der Gesetzentwurf vorsieht, finde ich zwar ganz nett. Es ersetzt aber keine verbindlichen Rechtsmittel. Wir finden, es braucht ein echtes Beanstandungsrecht, das greift, wenn Dienststellen gesetzliche Vorgaben ignorieren, das auch an Fristen gebunden ist und das gewisse Eskalationsstufen vorsieht. Niemand will gegen die eigene Dienststelle klagen müssen. Da sind wir uns einig. Aber allein die Möglichkeit dazu schafft eine Art Waffengleichheit zwischen den verschiedenen Parteien und hilft, im Vorfeld Einigung zu finden und ein bisschen

Druck aufzubauen. Ohne klare Sanktionsmöglichkeiten, ohne echte Konsequenzen ist dies doch mehr eine Empfehlung als ein echtes Gesetz.

An dieser Stelle geht uns auch der Gesetzentwurf der SPD nicht weit genug, der ansonsten Substanz hat und tatsächlich Strukturen verändern will. Wir können ihm deshalb zustimmen.

Die Einführung von Mustervorlagen begrüßen wir. Es wurde deutlich, dass dies für viele kleinere Kommunen und Landkreise eine echte Erleichterung darstellen wird. Aber was wird in diesen Vorlagen drinstecken? Für uns, die wir heute darüber abstimmen sollen, ist das eine Blackbox.

Wir schlagen deshalb vor, gesetzlich festzulegen, welche Ziele und Strukturen diese Konzepte mindestens enthalten müssen, zum Beispiel Zielvorgaben nicht nur für Führungspositionen, sondern für alle Hierarchieebenen. Gleichstellung endet nicht an der Tür zum Chefbüro. Wenn wir Führung wirklich neu und gleichberechtigt denken wollen, dann müssen wir den Nachwuchs doch dort fördern, wo er entsteht, und das ist auf der untersten Hierarchieebene. Genau dort entscheidet sich, wer Perspektiven bekommt, wer ermutigt wird, Verantwortung zu übernehmen, und wer das nötige Vertrauen spürt, um sich weiterzuentwickeln.

Wenn wir an dieser entscheidenden Stelle nicht gezielt ansetzen, dann hören wir in ein paar Jahren wieder denselben Satz: Wir hätten ja gerne eine Frau genommen, aber leider hat sich keine beworben. – Dieses "leider" ist kein Zufall. Das ist das Ergebnis von verpasster struktureller Förderung. So entstehen die berühmten gläsernen Decken, nicht erst ganz oben – sie werden von unten gebaut.

(Martin Wagle (CSU): Was ist das für ein Leben, das Sie hier schildern? Das ist doch Unsinn!)

Genau das ist das Gegenteil von echter Gleichstellung. Wer sie ernst meint, muss gezielt Räume öffnen, Barrieren abbauen und Frauen frühzeitig in Führung denken.

(Beifall bei den GRÜNEN)

Außerdem fordern wir, dass die Vorgaben zur geschlechtergerechten Auswahl von Referierenden und Leitenden bei Fortbildungen nicht gestrichen werden. Frauen sind in Fortbildungen und bei Fachanhörungen immer noch deutlich unterrepräsentiert. Deshalb muss der Freistaat hier eine klare Vorbildfunktion einnehmen.

All das hätte die Staatsregierung wissen können; denn die Anhörung war eindeutig: Der Status quo reicht nicht aus. Wir haben es schon gehört: Fast ein Drittel der Dienststellen hat kein Gleichstellungskonzept, und 14,5 % haben keine Gleichstellungsbeauftragten ernannt.

Unsere Vorschläge orientieren sich an dem, was andere Länder längst besser machen und was auch in Bayern machbar wäre. Deshalb sagen wir heute deutlich: Dieses Gesetz ist ein Schritt, aber einer, der auf halber Strecke stehen bleibt. Wir GRÜNE stehen für echte Gleichstellungspolitik, die diesen Namen auch verdient – verbindlich, wirksam und zukunftsorientiert. Denn Gleichstellung ist kein Luxus: Sie ist das Fundament einer modernen, gerechten und demokratischen Gesellschaft.

Wir danken an dieser Stelle noch ausdrücklich den Gleichstellungsbeauftragten im Land für ihren oft unsichtbaren, aber unschätzbar wichtigen Einsatz. Ich finde, wir schulden ihnen ein Gesetz, das nicht auf dem kleinsten gemeinsamen Nenner basiert, sondern auf Mut, Weitblick und vor allem Verbindlichkeit.

(Beifall bei den GRÜNEN)

**Zweiter Vizepräsident Alexander Hold:** Danke schön, Frau Kollegin. – Für die Staatsregierung spricht nun Frau Staatsministerin Ulrike Scharf. Bitte, Frau Staatsministerin, Sie haben das Wort.

**Staatsministerin Ulrike Scharf (Familie, Arbeit und Soziales):** Herr Vizepräsident, liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich freue mich, dass wir heute ein zentrales Verspre-

chen aus unserer Bayerischen Verfassung einlösen können, nämlich Artikel 118 Absatz 2, der eindeutig sagt:

"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."

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Gleichstellung ist kein Wunschtraum. Gleichstellung ist Verfassungsauftrag, den wir jetzt erneuern mit diesem Gesetzentwurf, heute in der Zweiten Lesung.

Ich möchte mich gleich zu Beginn sehr herzlich bei den Regierungsfraktionen für die konstruktive Zusammenarbeit und das Miteinander bedanken, das auf dem Weg wirklich gut funktioniert hat.

Was wir in der Gleichstellungspolitik erreichen, macht den Unterschied aus, nicht nur für den Einzelnen, sondern für uns alle. Gleichstellungspolitik entscheidet mit darüber, wie gerecht, klug und innovativ unser Staat handelt. Gleichstellung ist das Fundament für Fortschritt. Wo Frauen keine Chance bekommen, verschenken wir Potenzial. Wo Männer in Rollen gedrängt werden, verlieren wir Entscheidungsfreiheit. Wo Gleichstellung fehlt, entsteht Unwucht in Betrieben, Familien und Behörden. Damit es rund läuft, brauchen wir diesen Ausgleich.

Darum brauchen wir dieses Gesetz, weil Gleichstellung nicht von alleine kommt. Wir müssen Strukturen verändern, nicht nur Absichten formulieren. Der öffentliche Dienst spielt dabei eine ganz besondere Rolle. Er ist nicht irgendein Arbeitgeber. Er ist Vorbild, Maßstab und Orientierung. Es ist klar: Wir wollen junge Talente, kompetente Führung und eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter, für Väter, für alle. Gleichstellung ist also der Schlüssel. Sie ist nicht die Kür, sondern der Kern moderner Personalpolitik.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Wir sehen den Fortschritt. Liebe Kollegin Dr. Strohmayer, ich bedauere es, dass Sie die Zahlen offensichtlich nicht genau angeschaut haben und ein düsteres Bild und einen Stillstand verzeichnen, was den Fortschritt betrifft. 45,5 % der Führungspositionen im Freistaat Bayern sind bei Frauen. Die Tendenz ist steigend. Wir entwickeln uns sehr gut. Der Erfolg zeigt auch, dass Praxisleitfäden, Führung in Teilzeit, aber auch der Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten Instrumente sind, die in der Praxis wirken.

Wir wissen aber auch: Nicht überall greifen diese Instrumente. Es gibt leider Dienststellen ohne Gleichstellungskonzept, ohne Strategie, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Das können wir uns gerade im Wettbewerb um die besten Fachkräfte schlachtweg nicht leisten. Gleichstellung ist ein Standortfaktor – davon bin ich überzeugt – für einen modernen, leistungsfähigen öffentlichen Dienst.

Darum bringen wir dieses Gesetz auf den Weg. Für mich ist es ein klarer, echter Modernisierungsschritt. Wir setzen dort an, wo Veränderung entsteht, nämlich in den Dienststellen, in der Verantwortung der Leitungen – in der Praxis, nicht auf dem Papier. Wir setzen auf Entbürokratisierung, Digitalisierung und Eigenverantwortung. Denn ein Gesetz ist kein Maßnahmenkatalog.

Jetzt habe ich hier schon viele Gesetzeslesungen miterlebt. Immer wieder wird der Versuch unternommen, Maßnahmen in ein Gesetz zu schreiben. Ein Gesetz gibt aber den Rahmen vor. Gelebte Gleichstellung finden wir in den Dienststellen, nicht im Gesetzesblatt. Gleichstellung entsteht nicht nur durch Paragrafen, sondern durch Haltung, Handeln und Klarheit. Genau dafür sorgt dieses Gesetz.

Was ist jetzt neu und wichtig? – Generell sagen wir: Gleichstellung geht uns alle an. Gleichstellung ist Gemeinschaftsaufgabe. – Ich sage aber auch klar: Wer führt, trägt die Verantwortung. Chefinnen und Chefs müssen Haltung zeigen. Gleichstellungsbeauftragte setzen nicht um, sondern begleiten, beraten und unterstützen. Die Verantwortung liegt bei den Dienststellen. Der Gesetzentwurf macht dies auch ganz deutlich.

Im Übrigen gilt es, nicht nur Frauen zu fördern, sondern Teilhabe zu ermöglichen für Männer wie für Frauen in Verantwortung, in Führung, in Familie. Faire Teilhabe muss für alle möglich sein.

Deshalb führen wir – erstens – in unserem Gesetz verpflichtende Zielvorgaben für Führungspositionen ein, weil Führung prägt, Vorbilder zählen und der öffentliche Dienst Vorbild sein muss. Übrigens: Führen in Teilzeit ist kein Luxus. Es ist Realität. Das wird auch in Zukunft so sein. Denn Fachkräfte fallen nicht einfach vom Himmel. Ich habe es vorher schon erwähnt: Auch der öffentliche Dienst sucht händeringend nach Fachkräften. Die besten Leute sitzen oft nicht 40 Stunden im Büro, sondern sind auch einmal auf dem Spielplatz oder beim Pflegedienst für ihre Eltern.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

Zweitens: einheitliche Gleichstellungskonzepte. Sie sind mir sehr wichtig. Sie sind digital, standardisiert und verständlich. Die Inhalte werden wir jetzt gemeinsam mit den Ressorts, den Gleichstellungsbeauftragten und den kommunalen Spitzenverbänden erarbeiten. Im Ergebnis muss stehen: weniger Verwaltungsaufwand, bessere Vergleichbarkeit, mehr Steuerung mit Raum für Eigenverantwortung und Daten, die Orientierung geben. Wir bringen Struktur hinein, damit jede Dienststelle klar weiß: Was ist unser Ziel? Wo stehen wir? Wie kommen wir voran?

Und ja, wir machen das verbindlich. Das halte ich für absolut richtig. Denn ohne klares Ziel kein klarer Weg. Wichtig bei den einheitlichen Gleichstellungskonzepten ist mir auch, dass wir Transparenz schaffen: Wer hat ein Konzept, wer hat keines? Wer sind die Gleichstellungsbeauftragten? Wir wollen es wissen, um dann gezielt unterstützen zu können.

Der dritte Punkt im Gesetz: Wir stärken die Gleichstellungsbeauftragten. Wir verlängern die Amtszeit auf fünf Jahre. Ich freue mich über die Zustimmung auch seitens der Opposition. Diese Verlängerung ist gut, sie steht für Kontinuität und Verlässlichkeit.

Wir definieren auch die Rolle der Stellvertretung. Auch das ist klar geregelt und fest verankert. Wer Verantwortung trägt, braucht auch Rückhalt.

Viertens. Wir führen ein Mediationsverfahren bei Konflikten ein. Das heißt: miteinander reden und nicht gegeneinander klagen. Der Weg zur Gleichstellung soll kein Gerichtstermin, sondern eine gemeinsame Verantwortung sein.

Fünftens. Schließlich bauen wir ein Netzwerk für kommunale Gleichstellungsbeauftragte auf. Denn warum soll eine Kommune das Rad neu erfinden, wenn es bei den Nachbarn schon wunderbar läuft? Wir sagen ganz klar: voneinander lernen, das Wissen auch teilen und Best Practice sichtbar machen.

Wir setzen auf Zusammenarbeit, nicht auf Gängelung. Wir vertrauen auf die Kompetenz vor Ort und geben Werkzeuge an die Hand. Das ist die Linie für unser Bayerisches Gleichstellungsgesetz.

Was wir nicht brauchen – es ist heute von den Vorrednerinnen und Vorrednern schon angesprochen worden –, sind Vorschläge, die wir jetzt von linker Seite gehört haben. Wir regeln das Notwendige, aber wir überfrachten das Gesetz nicht. Ich finde es in Zeiten, in denen gerade auch auf die Kommunen unglaublich viel Verantwortung zukommt, die wichtigste Aufgabe, genau diese Balance zu finden – das Notwendige regeln, aber nicht überfrachten.

Die Vorschläge von SPD und GRÜNEN sind, so ehrenwert sie klingen mögen, schlicht zu teuer; sie sind zu kompliziert und manchmal auch ziemlich realitätsfern.

(Zuruf des Abgeordneten Toni Schuberl (GRÜNE))

Eine feste Freistellung? – Ja, das klingt nach Schutz, aber es ist total unflexibel. Es ist teuer, und es ist einfach nicht überall praktikabel. Was in der einen Behörde funktioniert, passt nicht automatisch zur nächsten oder zu anderen Behörden. Starre Prozentsätze verkennen die Realität. Dienststellen sind verschieden. Darum setzen wir auf Flexibilität und auf passgenaue Lösungen.

Ein generelles Teilnahmerecht für die Gleichstellungsbeauftragten bei den Bewerbungsgesprächen war Ihr Vorschlag. Das würde in der Praxis viele Verfahren verzögern. Wir verlieren Zeit, und wir verlieren womöglich auch die besten Bewerberinnen und Bewerber. Unser Ansatz – ich halte ihn für sehr überzeugend – ist die Wahlfreiheit. Die Bewerberin, der Bewerber entscheidet, ob die oder ob der Gleichstellungsbeauftragte dabei sein soll oder nicht. So bleibt das Verfahren schlank und vor allen Dingen auch fair.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, aus meiner Sicht ist das ein sehr gutes Gesetz. Es ist ein modernes Gesetz, das vor allen Dingen Maß hält und Maßstäbe setzt. Ich darf deshalb um Zustimmung zum Gesetzentwurf der Staatsregierung bitten.

Wir lehnen die Änderungsanträge der GRÜNEN und den Gesetzentwurf der SPD ab; denn – gerne noch einmal wiederholt – wir tun das, was nötig ist. Wir stärken die Gleichstellung klar und konsequent, aber mit eindeutigem Gespür für den öffentlichen Dienst. Wir erfüllen den Auftrag aus unserer Verfassung, nämlich: Gleichstellung verwirklichen.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

**Zweiter Vizepräsident Alexander Hold:** Frau Staatsministerin, für eine Zwischenbemerkung hat die Kollegin Dr. Simone Strohmayer, SPD-Fraktion, das Wort.

**Dr. Simone Strohmayer (SPD):** Sehr geehrte Frau Ministerin, ich möchte noch einmal nachfragen. Sie haben in Ihrer Rede betont, wie wichtig die Gleichstellung ist. Das waren schöne Worte, die ich auch sehr gut nachvollziehen kann.

Ich glaube, woran es tatsächlich fehlt, ist die Umsetzung. Ich möchte Sie da doch noch einmal an Zahlen erinnern, die mir vorliegen, gemäß denen Bayern dem Bund und anderen Bundesländern bei der Gleichstellung gewaltig hinterherhinkt. Bayern hat im bundesweiten Vergleich zum Beispiel die wenigsten kommunalen Gleichstel-

lungsbeauftragten, nur 0,3 pro 100.000 Einwohner. In Niedersachsen sind es 1,7 pro 100.000 Einwohner. Die Zahlen habe ich Ihnen genannt.

Es gibt trotz Verpflichtung viele, die keine Gleichstellungsbeauftragte oder keinen Gleichstellungsbeauftragten haben. Es gibt keine Gleichstellungskonzepte. Sie reden jetzt davon, das werde mit diesem neuen Gesetz alles besser. – Allein mir fehlt der Glaube.

Wie soll es denn besser werden, wenn wir keine Regelungen dazu einführen? Sie glauben doch nicht, dass das, was in den letzten drei Jahren nicht passiert ist, mit diesem Gesetz passiert.

**Zweiter Vizepräsident Alexander Hold:** Frau Kollegin, Sie haben für die Zwischenbemerkung eine Minute. – Bitte, Frau Staatsministerin.

**Dr. Simone Strohmayer (SPD):** Und dann möchte ich zum Schluss noch kurz sagen: Ich – –

(Unruhe bei der CSU)

**Staatsministerin Ulrike Scharf (Familie, Arbeit und Soziales):** So, jetzt ist der Ton weg.

(Heiterkeit bei der CSU)

**Zweiter Vizepräsident Alexander Hold:** Frau Staatsministerin, Sie haben das Wort.

(Zurufe der Abgeordneten Dr. Simone Strohmayer (SPD))

Das Wort hat die Frau Staatsministerin.

(Zuruf: Lauter!)

**Staatsministerin Ulrike Scharf (Familie, Arbeit und Soziales):** Liebe Frau Kollegin Dr. Strohmayer, ich kann leider an Ihrer negativen Haltung, was die Gleichstellung und

deren Ergebnisse in Bayern betrifft, nichts ändern. Sie werden diese Grundhaltung nicht verändern.

Aber wenn Sie genau zugehört haben – Sie haben jetzt im Ausschuss intensiv mitgewirkt –, dann wissen Sie, was wir verbindlich ändern. Wir wollen einheitliche Gleichstellungskonzepte, weil wir wissen wollen: Wer sind die Gleichstellungsbeauftragten? Wie ist die Umsetzung?

Ich glaube, was Sie schlichtweg nicht verstehen wollen: Es ist so entscheidend und wichtig, im öffentlichen Dienst nicht nur den attraktiven Arbeitgeber zu sehen. Wir müssen auf Gleichstellung hinwirken. Gleichstellung muss stattfinden.

Ja, Gleichstellung ist ein Verfassungsauftrag, aber es muss ein gangbarer Weg sein und keine Gängelung. Das, was wir hier auf dem Weg gemeinsam erarbeitet haben, ist für mich die beste Grundlage, um in der Gleichstellung noch besser voranzukommen.

Ja, es stimmt, wir hätten das Gleichstellungsgesetz schon sehr viel früher angehen sollen. Es ist aus dem Jahr 1996, und es ist verstaubt. Aber genau das war auch mein Auftrag. Ich bin jetzt seit ein paar Jahren hier im Sozialministerium im Amt und freue mich wirklich, dass wir dieses Gesetz jetzt heute in der Zweiten Lesung auf den Weg bringen.

(Beifall bei der CSU und den FREIEN WÄHLERN)

**Zweiter Vizepräsident Alexander Hold:** Danke schön, Frau Staatsministerin. – Weitere Wortmeldungen liegen nicht vor. Die Aussprache ist hiermit geschlossen, und wir kommen zur Abstimmung. Hierzu werden die Gesetzentwürfe wieder getrennt.

Zuerst lasse ich über den Gesetzentwurf der Staatsregierung zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes und die dazugehörigen Änderungsanträge abstimmen. Der Abstimmung zugrunde liegen der Gesetzentwurf der Staatsregierung auf Drucksache 19/4432, die hierzu eingereichten Änderungsanträge der Fraktion

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN auf den Drucksachen 19/6606 mit 19/6614 sowie die Beschlussempfehlung mit Bericht des federführenden Ausschusses für Fragen des öffentlichen Dienstes auf Drucksache 19/7229.

Vorab ist über die soeben genannten Änderungsanträge abzustimmen. Der federführende Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes empfiehlt alle neun Änderungsanträge zur Ablehnung. Die Fraktionen sind übereingekommen, dass über alle Änderungsanträge gemeinsam abgestimmt werden soll. Zugrunde gelegt werden die jeweiligen Voten im federführenden Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes.

Wer mit der Übernahme seines Abstimmungsverhaltens bzw. des jeweiligen Abstimmungsverhaltens seiner Fraktion im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes einverstanden ist, den bitte ich um das Handzeichen. – Das sind offensichtlich alle Fraktionen. Gibt es Gegenstimmen? – Gibt es Stimmenthaltungen? – Damit übernimmt der Landtag diese Voten, das heißt: Diese Änderungsanträge sind abgelehnt.

Wir kommen jetzt zur Abstimmung über den Gesetzentwurf der Staatsregierung auf Drucksache 19/4432. Der federführende Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes empfiehlt Zustimmung. Der endberatende Ausschuss für Verfassung, Recht, Parlamentsfragen und Integration empfiehlt ebenfalls Zustimmung mit der Maßgabe, dass in § 1 Nummer 30, dort in Artikel 23 Absatz 1 Satz 1, und in § 2 als Datum des Inkrafttretens jeweils der "16. Juli 2025" eingetragen wird. Im Einzelnen verweise ich auf die Drucksache 19/7229.

Wer dem Gesetzentwurf mit dieser Maßgabe zustimmen will, den bitte ich um das Handzeichen. – Die CSU-Fraktion und die FREIEN WÄHLER. Gegenstimmen! – Die AfD-Fraktion, die SPD-Fraktion und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Stimmenthaltungen? – Keine. Damit ist das so beschlossen.

Da ein Antrag auf Dritte Lesung nicht gestellt wurde, führen wir gemäß § 56 der Geschäftsordnung sofort die Schlussabstimmung durch. Ich schlage vor, sie in einfacher Form durchzuführen. – Widerspruch erhebt sich nicht.

Wer dem Gesetzentwurf in der soeben beschlossenen Fassung seine Zustimmung geben will, den bitte ich, sich vom Platz zu erheben. – Das sind die Fraktionen der CSU und der FREIEN WÄHLER. Gegenstimmen bitte ich auf dieselbe Weise anzulegen. – Das sind die AfD-Fraktion, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und die SPD-Fraktion. Stimmenthaltungen? – Keine. Damit ist das Gesetz angenommen. Es hat den Titel: "Gesetz zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes".

Nun kommen wir zur Abstimmung über den Gesetzentwurf der SPD-Fraktion auf Drucksache 19/4553. Der federführende Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes empfiehlt den Gesetzentwurf zur Ablehnung.

Wer entgegen dem Ausschussvotum dem Gesetzentwurf der SPD-Fraktion zustimmen will, den bitte ich um das Handzeichen. – Das sind die SPD-Fraktion sowie die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Gegenstimmen! – Die FREIEN WÄHLER, die CSU-Fraktion und die AfD-Fraktion. Stimmenthaltungen? – Keine. Der Gesetzentwurf ist damit abgelehnt.

Bevor wir zum nächsten Tagesordnungspunkt kommen, gebe ich nun die Ergebnisse der vorher durchgeführten Wahlen bekannt, zunächst zur Wahl eines Vizepräsidenten des Bayerischen Landtags, Tagesordnungspunkt 3. Gewählt ist, wer mehr als die Hälfte der abgegebenen gültigen Stimmen erhält. Bei der Ermittlung der erforderlichen Mehrheit werden Enthaltungen nicht berücksichtigt. An der Wahl haben 159 Abgeordnete teilgenommen. Ungültig war keine Stimme. Auf Herrn Abgeordneten Martin Böhm entfielen 28 Ja-Stimmen und 130 Nein-Stimmen. Der Stimme enthalten hat sich ein Abgeordneter. Damit hat Herr Abgeordneter Martin Böhm nicht die erforderliche Mehrheit der Stimmen erreicht. Der Tagesordnungspunkt 3 ist damit erledigt.

Nun gebe ich das Ergebnis der vorher durchgeführten Wahl eines Schriftführers des Bayerischen Landtags, Tagesordnungspunkt 4, bekannt. Auch hier ist gewählt, wer mehr als die Hälfte der abgegebenen gültigen Stimmen erhält. Bei der Ermittlung der erforderlichen Mehrheit werden Enthaltungen nicht berücksichtigt. An der Wahl

haben 164 Abgeordnete teilgenommen. Ungültig war eine Stimme. Auf den Abgeordneten Benjamin Nolte entfielen 29 Ja-Stimmen und 133 Nein-Stimmen. Der Stimme enthalten hat sich ein Abgeordneter. Damit hat der Abgeordnete Benjamin Nolte nicht die erforderliche Mehrheit der Stimmen erreicht. Der Tagesordnungspunkt 4 ist damit erledigt.

Ich gebe das Ergebnis der vorher durchgeführten Wahl eines Mitglieds des Parlamentarischen Kontrollgremiums, Tagesordnungspunkt 5, bekannt. Nach Artikel 2 des Parlamentarischen Kontrollgremium-Gesetzes ist gewählt, wer die Stimmen der Mehrheit der Mitglieder des Landtags auf sich vereint. An der Wahl haben 164 Abgeordnete teilgenommen. Ungültig war keine Stimme. Auf Herrn Abgeordneten Richard Graupner entfielen 28 Ja-Stimmen und 134 Nein-Stimmen. Der Stimme enthalten haben sich 2 Abgeordnete. Ich stelle fest, dass Herr Richard Graupner nicht zum Mitglied des Parlamentarischen Kontrollgremiums gewählt worden ist. Der Tagesordnungspunkt 5 ist damit erledigt.

# Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt

---

Nr. 13

München, den 15. Juli

2025

---

Datum	Inhalt	Seite
8.7.2025	<b>Gesetz zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes</b> 2039-1-A	206
8.7.2025	<b>Gesetz zur Änderung des Bayerischen Feuerwehrgesetzes und der Bayerischen Bauordnung</b> 215-3-1-I, 2132-1-B	215
8.7.2025	<b>Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung</b> 34-1-I	219
5.6.2025	<b>Bekanntmachung des Abkommens zur Änderung des Abkommens über die Errichtung und Finanzierung des Instituts für medizinische und pharmazeutische Prüfungsfragen</b> 02-1-G	220
16.6.2025	Verordnung zur Änderung der Gemeinde- und Landkreiswahlordnung 2021-1/2-1-I	228
18.6.2025	Verordnung zur Änderung der Digitalen Bauantragsverordnung und der Zuständigkeitsverordnung im Bauwesen 2132-1-24-B, 2130-3-B	229
20.6.2025	Verordnung zur Änderung der Börsenverordnung 411-3-W	231
27.6.2025	Verordnung zur Änderung der Verordnung über Finanzhilfen für den allgemeinen öffentlichen Personennahverkehr 922-3-B	234
–	Berichtigung der Verordnung zur Änderung der Heilberufevertordnung vom 3. Juni 2025 (GVBl. S. 188) 2122-5-G	240

---

2039-1-A

# Gesetz zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes

vom 8. Juli 2025

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

## § 1

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

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

a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„<sup>2</sup>Ziel dieses Gesetzes ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern.“

bb) Die folgenden Sätze 3 bis 5 werden angefügt:

„<sup>3</sup>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.

<sup>4</sup>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. <sup>5</sup>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:

„<sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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 Beamten gesetzes bei den jeweiligen Beschäftigten gegeben sind.

(6) <sup>1</sup>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 von Gesellschaften gehalten werden oder
- 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.

<sup>2</sup>Anteile, die über ein Sondervermögen des Freistaates Bayern gehalten werden, bleiben außer Betracht.

<sup>3</sup>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:

„<sup>4</sup>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) <sup>1</sup>Die Dienststellen erstellen nach der halben Laufzeit der Gleichstellungskonzepte eine tabellarische Datenübersicht über die Anteile von Frauen und Männern in der Dienststelle. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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:

„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:

„<sup>3</sup>Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist grundsätzlich auch bei Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von Familienaufgaben möglich. <sup>4</sup>Es ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigen und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben. <sup>5</sup>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:
- „<sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Die Dienststelle hat den Beschäftigten die Gleichstellungsbeauftragten nach Bestellung in geeigneter Weise bekanntzumachen und die Gleichstellungsbeauftragten im Geschäftsverteilungsplan auszuweisen. <sup>2</sup>Die Dienststellenleitung 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:
- „<sup>2</sup>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:
- „<sup>3</sup>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:

„<sup>2</sup>Bei einer Verlängerung ist eine erneute Ausschreibung nicht erforderlich. <sup>3</sup>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 „<sup>1</sup>“ 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) <sup>1</sup>Die Stellvertretung wird grundsätzlich im Vertretungsfall tätig. <sup>2</sup>Die Stellvertretung hat dieselben Aufgaben, Rechte und Pflichten aus den Art. 14, 15 und 17 wie die Gleichstellungsbeauftragten.
- (2) <sup>1</sup>Abweichend von Abs. 1 können die Gleichstellungsbeauftragten ihrer Stellvertretung mit deren Einverständnis und dem Einverständnis der Dienststellenleitung Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. <sup>2</sup>Eine Übertragung der Mehrheit der Aufgaben darf nicht erfolgen. <sup>3</sup>Eine Aufhebung der Übertragung nach Satz 1 können die Gleichstellungsbeauftragten jederzeit ohne Zustimmung der Stellvertretung vornehmen. <sup>4</sup>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 „<sup>1</sup>“ gestrichen.
    - bb) Satz 2 wird aufgehoben.
  - b) Abs. 3 wird wie folgt geändert:
    - aa) Nach Satz 3 wird folgender Satz 4 eingefügt:

„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 Kenntnisserlangung der Gleichstellungsbeauftragten von den in Satz 1 genannten Verstößen“ eingefügt.
    - bb) Folgender Satz 3 wird angefügt:

„<sup>3</sup>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:

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

„<sup>3</sup>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. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>Dieses Gesetz wird auf Grundlage der nächsten zwei Berichte gemäß Art. 21, die nach dem 16. Juli 2025 dem Landtag vorgelegt werden, mit dem Ziel der Überprüfung der weiteren Erforderlichkeit evaluiert. <sup>2</sup>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 16. Juli 2025 in Kraft.

München, den 8. Juli 2025

**Der Bayerische Ministerpräsident**

Dr. Markus Söder

215-3-1-I, 2132-1-B

# **Gesetz zur Änderung des Bayerischen Feuerwehrgesetzes und der Bayerischen Bauordnung**

**vom 8. Juli 2025**

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

## **§ 1**

### **Änderung des Bayerischen Feuerwehrgesetzes**

Das Bayerische Feuerwehrgesetz (BayFwG) in der in der Bayerischen Rechtssammlung (BayRS 215-3-1-I) veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch § 6 des Gesetzes vom 9. Dezember 2024 (GVBl. S. 570) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Art. 1 Abs. 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Die Gemeinden können Maßnahmen zur Brandschutzerziehung und -prävention ergreifen.“

2. In Art. 2 Satz 2 wird nach der Angabe „durchführen“ die Angabe „und Ausbildern Entschädigungen zahlen“ eingefügt.

3. Art. 4 Abs. 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„<sup>1</sup>Die Feuerwehren sind verpflichtet, Sicherheitswachen zu stellen, wenn dies von der Gemeinde angeordnet oder aufgrund besonderer Vorschriften notwendig ist und die Sicherheitswache nicht durch einen geeigneten Dritten gestellt werden kann sowie rechtzeitig angefordert wird.“

4. Art. 5 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) <sup>1</sup>Die Feuerwehrvereine unterstützen die gemeindliche Einrichtung Feuerwehr personell. <sup>2</sup>Sie können Alters- und Ehrenabteilungen bilden.“

5. In Art. 6 Abs. 2 Satz 1 wird die Angabe „vom vollendeten 18. bis zum vollendeten 65. Lebensjahr“ durch die Angabe „vom vollendeten 18. Lebensjahr bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nach § 35 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI)“ ersetzt.

6. In Art. 8 Abs. 5 Satz 1 wird die Angabe „im Ausnahmefall“ gestrichen.

7. Dem Art. 9 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) <sup>1</sup>Abweichend von Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 haben Beschäftigte und Beamte, die Aufgaben der unmittelbaren Gefahrenabwehr wahrnehmen, insbesondere hauptberuflich tätige Berufs- oder Werkfeuerwehrangehörige sowie im Polizeivollzugs-, Leitstellen- oder Rettungsdienst Beschäftigte, keinen Freistellungsanspruch für Einsätze. <sup>2</sup>Bei freiwilliger Freistellung für Einsätze durch einen privaten Arbeitgeber gilt Art. 10 entsprechend.“

8. Art. 11 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„<sup>2</sup>Gerätewarte, Jugendwarte, Ausbilder und andere Feuerwehrdienstleistende, die regelmäßig über das übliche Maß hinaus Feuerwehrdienst leisten, sowie Feuerwehrkommandanten und ihre Stellvertreter, die nach Satz 1

- keinen Entschädigungsanspruch haben, können angemessen entschädigt werden.“
9. Art. 16 Abs. 3 wird aufgehoben.
  10. In Art. 17 Abs. 3 Satz 2 wird nach der Angabe „Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration“ die Angabe „(Staatsministerium)“ eingefügt.
  11. In Art. 18 Abs. 7 wird die Angabe „des Innern, für Sport und Integration“ gestrichen.
  12. Art. 19 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
    - a) Nach Satz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:

„<sup>2</sup>Das Landratsamt soll den Kreisbrandrat bei Genehmigungsverfahren beteiligen, soweit Belange des abwehrenden Brandschutzes betroffen sind.“
    - b) Der bisherige Satz 2 wird Satz 3.
  13. Art. 20 Abs. 4 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„<sup>1</sup>Für Freistellungs-, Entgeltfortzahlungs- und Ersatzansprüche gelten Art. 9 Abs. 1 bis 3, Abs. 5 Nr. 2, Abs. 6 und Art. 10 entsprechend.“
  14. In Art. 21 Abs. 1 Satz 3 wird die Angabe „Standbrandrat“ durch die Angabe „Stadtbrandrat“ ersetzt.
  15. Art. 22 wird wie folgt geändert:
    - a) Dem Wortlaut wird folgender Satz 1 vorangestellt:

„<sup>1</sup>Das Staatsministerium pflegt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Landesfeuerwehrverband Bayern e.V. und anderen Interessenvertretungen der Feuerwehren.“
    - b) Der bisherige Wortlaut wird Satz 2.
  16. In Art. 23 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 wird die Angabe „und Schiffe“ durch die Angabe „, Schiffe und Land-, Schienen- sowie Luftfahrzeuge“ ersetzt.
  17. In der Überschrift des Abschnitts V wird die Angabe „Schlußvorschriften“ durch die Angabe „Datenschutz und Schlussvorschriften“ ersetzt.
  18. Art. 28 wird wie folgt geändert:
    - a) Abs. 2 wird wie folgt geändert:
      - aa) Nr. 3 wird wie folgt gefasst:

„3. für aufgewendete Sonderlöschmittel sowie Leistungen Dritter bei Bränden in Gewerbe- und Industriebetrieben.“
      - bb) In Nr. 5 wird nach der Angabe „Brandmeldeanlage“ die Angabe „oder durch ein System zum Absetzen eines automatischen Notrufs oder zur automatischen Übertragung einer Notfallmeldung an eine ständig besetzte Stelle (eCall)“ eingefügt.
      - cc) In Nr. 6 wird die Angabe „trotz fehlender“ durch die Angabe „ohne belegbare“ ersetzt.
    - b) Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 wird wie folgt gefasst:

„3. wer in den Fällen des Abs. 2 Nr. 5 die Feuerwehr vorsätzlich oder grob fahrlässig falsch alarmiert hat, eine private Brandmeldeanlage betreibt oder Halter eines Fahrzeugs oder Eigentümer eines Geräts ist, das über eCall einen Falschalarm ausgelöst hat.“.

19. Nach Art. 29 wird folgender Art. 30 eingefügt:

„Art. 30

Datenverarbeitungen mittels  
technischer Einsatzmittel

(1) <sup>1</sup>Zur Abwehr dringender Gefahren für Leben, Gesundheit und bedeutende Sachwerte können betroffene Kommunen bei Feuerwehreinsätzen Bild- und Übersichtsaufnahmen sowie Bild- und Übersichtsaufzeichnungen auch unter Einsatz von technischen Systemen anfertigen und dabei personenbezogene Daten verarbeiten. <sup>2</sup>Als Feuerwehreinsatz in diesem Sinne gilt auch der Übungsbetrieb im erforderlichen Umfang.

(2) <sup>1</sup>Die Informationspflichten nach den Art. 13, 14 und 21 Abs. 4 der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung) gelten in den Fällen dieses Artikels nicht, soweit durch deren Erfüllung die effektive Gefahrenabwehr beeinträchtigt wäre. <sup>2</sup>Die einschlägigen Informationen sind, soweit möglich, in allgemein und jedermann zugänglicher Form zur Verfügung zu stellen.

(3) <sup>1</sup>Aufzeichnungen gemäß Abs. 1 sind grundsätzlich unverzüglich, spätestens nach zwei Monaten zu löschen oder zu vernichten, soweit und solange sie nicht erforderlich sind zur Vorbereitung oder Durchführung von gerichtlichen Verfahren oder Verwaltungsverfahren. <sup>2</sup>Die Löschung ist zu dokumentieren.“

20. Der bisherige Art. 30 wird Art. 31 und wie folgt gefasst:

„Art. 31

Einschränkungen von  
Grundrechten

Das Recht auf körperliche Unversehrtheit, die Freiheit der Person, die Versammlungsfreiheit, die Freizügigkeit und die Unverletzlichkeit der Wohnung können auf Grund dieses Gesetzes eingeschränkt werden (Art. 2 Abs. 2 Satz 1 und 2, Art. 8 Abs. 2, Art. 11 und 13 des Grundgesetzes, Art. 102, 106 Abs. 3, Art. 109, 113 der Verfassung).“

21. Der bisherige Art. 31 wird Art. 32 und wie folgt geändert:

- a) Im Satzteil vor Nr. 1 wird die Angabe „des Innern, für Sport und Integration“ gestrichen.
- b) In Nr. 9 wird die Angabe „. am Ende durch die Angabe „,“ ersetzt.
- c) Folgende Nr. 10 wird angefügt:

„10. Einzelheiten des Datenschutzes, insbesondere der Datenverarbeitung.“

22. Der bisherige Art. 32 wird Art. 33.

§ 2

**Änderung der  
Bayerischen Bauordnung**

Die Bayerische Bauordnung (BayBO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. August 2007 (GVBl. S. 588, BayRS 2132-1-B), die zuletzt durch die §§ 12 und 13 des Gesetzes vom 23. Dezember 2024 (GVBl. S. 605) und durch

§ 4 des Gesetzes vom 23. Dezember 2024 (GVBl. S. 619) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Art. 66 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

- a) Satz 5 wird aufgehoben.
- b) Satz 6 wird Satz 5.

2. Art. 66a Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 Halbsatz 1 wird die Angabe „in ihrem amtlichen Veröffentlichungsblatt und außerdem in örtlichen Tageszeitungen, die im Bereich des Standorts der Anlage verbreitet sind,“ gestrichen.

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

„<sup>2</sup>Nach der Bekanntmachung sind der Antrag und die Bauvorlagen sowie die entscheidungserheblichen Berichte und Empfehlungen, die der Bauaufsichtsbehörde im Zeitpunkt der Bekanntmachung vorliegen, einen Monat zur Einsicht auszulegen. <sup>3</sup>Bauvorlagen, die Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse enthalten, sind nicht auszulegen, für sie gilt § 10 Abs. 2 des Bundes-Immissionsschutzgesetzes (BImSchG) entsprechend.“

c) Der bisherige Satz 2 wird Satz 4, die Angabe „einem Monat nach der Bekanntmachung des Bauvorhabens“ wird durch die Angabe „zwei Wochen nach Ablauf der Auslegungsfrist“ ersetzt und nach der Angabe „ausgeschlossen“ wird die Angabe „, dies gilt für umweltbezogene Einwendungen nur für das Genehmigungsverfahren“ eingefügt.

d) Die bisherigen Sätze 3 und 4 werden die Sätze 5 und 6.

e) Folgender Satz 7 wird angefügt:

„<sup>7</sup>Weitere Informationen, die für die Entscheidung über die Genehmigung von Bedeutung sein können und die der zuständigen Behörde erst nach Beginn der Auslegung vorliegen, sind der Öffentlichkeit nach den Bestimmungen des Bayerischen Umweltinformationsgesetzes (BayUIG) zugänglich zu machen.“

3. In Art. 82 Abs. 5 Nr. 3 wird die Angabe „des Bundes-Immissionsschutzgesetzes (BImSchG)“ durch die Angabe „BImSchG“ ersetzt.

### § 3

#### Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 16. Juli 2025 in Kraft.

München, den 8. Juli 2025

**Der Bayerische Ministerpräsident**

Dr. Markus Söder

34-1-I

# **Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung**

**vom 8. Juli 2025**

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

## **§ 1**

Art. 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung (AGVwGO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 1992 (GVBl. S. 162, BayRS 34-1-I), das zuletzt durch Gesetz vom 22. April 2022 (GVBl. S. 148) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach Nr. 1 wird folgende Nr. 2 eingefügt:
  2. „in Plattling für den Regierungsbezirk Niederbayern.“.
2. Die bisherige Nr. 2 wird Nr. 3 und die Angabe „die Regierungsbezirke Niederbayern und“ wird durch die Angabe „den Regierungsbezirk“ ersetzt.
3. Die bisherigen Nrn. 3 bis 6 werden die Nrn. 4 bis 7.

## **§ 2**

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 2028 in Kraft.

München, den 8. Juli 2025

**Der Bayerische Ministerpräsident**

Dr. Markus Söder

02-1-G

**Bekanntmachung  
des Abkommens zur Änderung des  
Abkommens über die  
Errichtung und Finanzierung des  
Instituts für medizinische und pharmazeutische Prüfungsfragen**

vom 5. Juni 2025

Der Landtag des Freistaates Bayern hat mit Beschluss vom 6. Mai 2025 (Drs. 19/6547) dem im Zeitraum vom 31. Mai 2023 bis 4. November 2024 unterzeichneten Abkommen zur Änderung des Abkommens über die Errichtung und Finanzierung des Instituts für medizinische und pharmazeutische Prüfungsfragen zugestimmt. Das Abkommen wird nachstehend bekannt gemacht.

München, den 5. Juni 2025

**Der Leiter der Bayerischen Staatskanzlei**

Dr. Florian Herrmann

---

**Abkommen  
zur Änderung des  
Abkommens über die  
Errichtung und Finanzierung des  
Instituts für medizinische und pharmazeutische Prüfungsfragen**

Das Land Baden-Württemberg,

der Freistaat Bayern,

das Land Berlin,

das Land Brandenburg,

die Freie Hansestadt Bremen,

die Freie und Hansestadt Hamburg,

das Land Hessen,

das Land Mecklenburg-Vorpommern,

das Land Niedersachsen,

das Land Nordrhein-Westfalen,

das Land Rheinland-Pfalz,

das Saarland,

der Freistaat Sachsen,

das Land Sachsen-Anhalt,

das Land Schleswig-Holstein und

der Freistaat Thüringen

schließen, vorbehaltlich der Zustimmung ihrer gesetzgebenden Körperschaften, folgendes Abkommen:

## Artikel 1

Das Abkommen über die Errichtung und Finanzierung des Instituts für medizinische und pharmazeutische Prüfungsfragen vom 14. Oktober 1970, geändert durch das Abkommen vom 20. Dezember 2001, wird wie folgt geändert:

1. Artikel 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Das Land Rheinland-Pfalz errichtet das Institut für medizinische, pharmazeutische, zahnmedizinische und psychotherapeutische Prüfungen (IMPP) als rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in Mainz. Das Institut kann an geeigneter Stelle auf den Zuständigkeitsumfang nach Artikel 2 Absatz 1 verweisen.“

b) In Absatz 3 werden die Worte „Der für das Gesundheitswesen zuständige Minister“ durch die Worte „Das für gesundheitspolitische Angelegenheiten zuständige Ministerium“ ersetzt.

2. Artikel 2 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Das Institut steht den zuständigen Stellen der Länder nach Maßgabe der Approbationsordnung für Ärzte vom 27. Juni 2002 (BGBl. I S. 2405), der Approbationsordnung für Apotheker vom 19. Juli 1989 (BGBl. I S. 1489), der Approbationsordnung für Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten vom 4. März 2020 (BGBl. I S. 448) und der Approbationsordnung für Zahnärzte und Zahnärztinnen vom 8. Juli 2019 (BGBl. I S. 933) jeweils in der jeweils geltenden Fassung sowie der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Psychotherapeuten vom 18. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3749) und der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten vom 18. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3761) in der bis zum 31. August 2020 geltenden Fassung für folgende Aufgaben zur Verfügung:

1. Erstellung und fortlaufende Bearbeitung der Gegenstände, auf die sich die Prüfungen nach den Vorgaben der jeweiligen Rechtsgrundlage beziehen,
2. Erstellung und fortlaufende Bearbeitung der Vorgaben zur Zusammenstellung der in Nummer 1 genannten Prüfungen,
3. Erstellung der Prüfungen nach Nummer 1 mit den dazugehörigen Bewertungsvorgaben und Bereitstellung der standardisierten Prüfungsunterlagen,
4. Erstellung der Vorgaben zur Qualitätssicherung der Prüfungsaufgaben sowie Durchführung der gesetzlich erforderlichen Schulung von Prüferinnen und Prüfern und Simulationspatientinnen und -patienten für die Prüfungen nach Nummer 1,

5. Aufstellung der Zeitpläne für die einheitlichen Prüfungstermine und
  6. Auswertung der Prüfungen und Mitteilung der Auswertungsergebnisse.“
- b) In Absatz 2 Satz 2 werden die Worte „Minister (Senatoren)“ durch die Worte „Ministerinnen und Minister (Senatorinnen und Senatoren)“ ersetzt.
- c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:
- „(2a) Die zuständigen Stellen jedes Landes übermitteln dem Institut die Daten über das Bestehen oder Nichtbestehen der Prüfung der jeweiligen Prüfungskandidatinnen und -kandidaten hinsichtlich aller nach den in Absatz 1 genannten Rechtsvorschriften durchgeführten Prüfungen. Das Institut verwaltet diese Daten als zentrale Stelle und unterrichtet die zuständigen Stellen der anderen Länder auf Nachfrage unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Grenzen, wenn ein Prüfungsabschnitt endgültig nicht bestanden worden ist.“
- d) In Absatz 3 Satz 1 werden nach dem Wort „kann“ die Worte „mit Zustimmung des Verwaltungsrates“ eingefügt.
3. Artikel 3 erhält folgende Fassung:

„Artikel 3

Die vertragschließenden Länder verpflichten sich, dass ihre zuständigen Stellen nach Maßgabe der in Artikel 2 Abs. 1 genannten Rechtsvorschriften für die durchzuführenden Prüfungen

1. die vom Institut erstellten Prüfungen mit den dazugehörigen Bewertungsvorgaben sowie die standardisierten Prüfungsunterlagen anerkennen und ausschließlich diese verwenden,
  2. einheitliche Prüfungstermine nach den vom Institut aufgestellten Zeitplänen durchführen,
  3. die Prüfungen vom Institut auswerten lassen und die Auswertungsergebnisse ihren Prüfungsentscheidungen zugrunde legen und
  4. die aus den Datenbeständen des Instituts abgeleiteten Gesamtverzeichnisse der endgültig erfolglosen Prüfungsteilnehmenden ihren Entscheidungen über die Zulassungen zu Wiederholungsprüfungen zugrunde legen.“
4. In Artikel 4 werden die Worte „der Leiter“ durch die Worte „die Leiterin oder der Leiter“ ersetzt.

5. Artikel 5 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Dem Verwaltungsrat gehört je vertragsschließendem Land ein Mitglied an, das von der oder dem für das Gesundheitswesen zuständigen Ministerin oder Minister (Senatorin oder Senator) bestimmt wird. Je ein weiteres Mitglied benennen die für das Finanzwesen und das Hochschulwesen zuständigen Ministerinnen und Minister des Landes Rheinland-Pfalz. Für jedes Mitglied des Verwaltungsrates wird eine Vertreterin oder ein Vertreter von der zuständigen Ministerin oder dem zuständigen Minister (Senatorin oder Senator) bestimmt.“

- b) Absatz 3 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Der Verwaltungsrat wählt auf die Dauer von zwei Jahren aus seiner Mitte die Vorsitzende oder den Vorsitzenden und dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter.“

- c) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

- aa) In Satz 2 werden die Worte „Vertreter der vertragschließenden Länder“ durch die Worte „seiner Mitglieder“ ersetzt.

bb) In Satz 3 werden die Worte „Der Vorsitzende“ durch die Worte „Die oder der Vorsitzende“ ersetzt.

cc) Nach Satz 3 wird folgender Satz angefügt:

„Sie oder er kann entscheiden, dass die Sitzung ganz oder teilweise unter Nutzung geeigneter Video- oder Telefonkonferenzsysteme durchgeführt wird.“

dd) Dem Absatz 5 werden folgende Sätze angefügt:

„Der Verwaltungsrat kann eine Geschäftsstelle errichten. Die Geschäftsstelle unterstützt den Verwaltungsrat bei der Durchführung seiner Aufgaben.“

6. Artikel 6 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 2 werden die Worte „dem Leiter“ durch die Worte „der Leiterin oder dem Leiter“ ersetzt.

bb) In Satz 3 Nummer 4 werden die Worte „des Leiters“ durch die Worte „der Leiterin oder des Leiters“ ersetzt.

cc) In Satz 3 wird nach Nummer 7 der Schlusspunkt durch ein Komma ersetzt.

dd) In Satz 3 wird folgende Nummer 8 angefügt:

„8. die Zustimmung zu weiteren Leistungen auf dem Gebiet des Ausbildungs- und Prüfungswesens nach Artikel 2 Abs. 3.“

b) In Absatz 2 wird nach dem Verweis „Absatz 1 Nr. 2“ die Angabe „und 4“ eingefügt.

c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird das Wort „Beamten“ durch die Worte „Beamtinnen und Beamte“ ersetzt.

bb) In Satz 2 werden die Worte „den Leiter“ durch die Worte „die Leiterin oder den Leiter“ ersetzt.

cc) Satz 3 und 4 erhält folgende Fassung:

„Der Verwaltungsrat ernennt die Beamten und Beamten, soweit er die Ausübung dieser Befugnis nicht der Leiterin oder dem Leiter des Instituts überträgt. Die Ernennungsurkunden der Beamten und Beamten des Instituts sind von der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden des Verwaltungsrates oder seiner Stellvertreterin oder seinem Stellvertreter, im Falle der Delegation auf die Leiterin oder den Leiter des Instituts von dieser oder diesem zu unterzeichnen.“

dd) In Satz 5 werden die Worte „des Leiters“ durch die Worte „der Leiterin oder des Leiters“ ersetzt.

7. Artikel 7 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Die Leiterin oder der Leiter des Instituts führt die Amtsbezeichnung Direktorin oder Direktor des Instituts für medizinische, pharmazeutische, zahnmedizinische und psychotherapeutische Prüfungen.“

bb) In Satz 2 werden das Wort „Er“ durch die Worte „Sie oder er“ und die Worte „zum Beamten“ durch die Worte „zur Beamten oder zum Beamten“ ersetzt.

- cc) In Satz 4 werden die Worte „Der Leiter“ durch die Worte „Die Leiterin oder der Leiter“ und das Wort „er“ durch die Worte „sie oder er“ ersetzt.
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden die Worte „Der Leiter“ durch die Worte „Die Leiterin oder der Leiter“ ersetzt.
- bb) In Satz 2 wird das Wort „Er“ durch die Worte „Sie oder er“ ersetzt.
- cc) In Satz 3 wird das Wort „er“ durch die Worte „sie oder er“ ersetzt.
- c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden die Worte „Der Leiter“ durch die Worte „Die Leiterin oder der Leiter“ ersetzt.
- bb) Satz 2 erhält folgende Fassung:  
„Sie oder er unterstützt die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Verwaltungsrats bei der Vor- und Nachbereitung der Sitzungen.“
- d) Absatz 4 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 Halbsatz 1 werden die Worte „Der Leiter“ durch die Worte „Die Leiterin oder der Leiter“ und in Halbsatz 2 die Worte „der Vorsitzende“ durch „die oder der Vorsitzende“ ersetzt.
- bb) In Satz 2 werden die Worte „Der Leiter“ durch die Worte „Die Leiterin oder der Leiter“ und die Worte „seinem Vorsitzenden“ durch die Worte „seiner oder seinem Vorsitzenden“ ersetzt.
- e) In Absatz 5 werden die Worte „des Leiters“ durch die Worte „der Leiterin oder des Leiters“ und das Wort „seine“ durch die Worte „ihre oder seine“ ersetzt.
8. Artikel 8 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 1 wird die Angabe „Nr. 1 und 2“ durch die Angabe „Nr. 1 bis 4“ ersetzt.
- b) Satz 3 wird wie folgt geändert:
- aa) Die Worte „humanmedizinischen und pharmazeutischen“ werden durch die Worte „für die Humanmedizin, Pharmazie, Zahnmedizin und Psychotherapie zuständigen“ ersetzt.
- bb) Nach der Verweisung „§ 6 des Psychotherapeutengesetzes“ wird die Angabe „vom 16. Juni 1998 (BGBl. S. 1311) in der bis zum 31. August 2020 geltenden Fassung“ eingefügt.
- c) In Satz 4 werden die Worte „Humanmedizin und Pharmazie“ durch die Worte „Humanmedizin, Pharmazie und Zahnmedizin“, die Worte „Psychologische Psychotherapie und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapie“ durch das Wort „Psychotherapie“ und das Wort „Beirat“ durch das Wort „Beiräten“ ersetzt.
9. In Artikel 9 wird das Wort „Antwortmöglichkeiten“ durch die Worte „Bewertungsvorgaben sowie die standardisierten Prüfungsunterlagen“ ersetzt.
10. Artikel 10 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 wird das Wort „Beamten“ durch die Worte „Beamten und Beamtinnen“ und das Wort „Landesbeamte“ durch die Worte „Landesbeamtinnen und Landesbeamte“ ersetzt.
- b) In Absatz 2 wird jeweils das Wort „Arbeiter“ durch die Worte „Arbeiterinnen und Arbeiter“ ersetzt.

11. Artikel 11 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
  - aa) In Satz 1 werden nach den Worten „den Ländern“ die Worte „nach dem im Bundesanzeiger veröffentlichten Königsteiner Schlüssel“ eingefügt.
  - bb) In Satz 2 werden die Worte „Minister (Senatoren)“ durch die Worte „Ministerinnen und Minister (Senatinnen und Senatoren)“ ersetzt.
- b) Absatz 2 wird gestrichen.
- c) Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden Absätze 2 und 3.

12. Artikel 12 Abs. 3 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Die Prüfungsberichte sind der Leiterin oder dem Leiter des Instituts, der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats, den für das Gesundheitswesen zuständigen Ministerinnen und Ministern (Senatorinnen und Senatoren) und den für das Finanzwesen zuständigen Ministerinnen und Ministern (Senatorinnen und Senatoren) der Länder zuzuleiten.“

13. Artikel 13 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 2 wird die Angabe „erstmals zum 31. Dezember 1979“ gestrichen.
- b) In Absatz 4 Satz 2 wird das Wort „Beamten“ durch die Worte „Beamtinnen sowie Beamten“ und das Wort „Versorgungsempfänger“ durch die Worte „Versorgungsempfängerinnen sowie Versorgungsempfänger“ ersetzt.

## Artikel 2

Dieses Abkommen tritt nach Zustimmung der verfassungsmäßig zuständigen Organe am ersten Tage des Monats in Kraft, der dem Monat folgt, in dem die letzte der von den vertragschließenden Ländern ausgefertigten Ratifikationsurkunden bei der Staatskanzlei des Landes Rheinland-Pfalz hinterlegt wird.

**Für das Land Baden-Württemberg:**

Stuttgart, den 4. Juni 2024

Manfred L u c h a

**Für den Freistaat Bayern:**

München, Juli 2023

Klaus H o l e t s c h e k

**Für das Land Berlin:**

Berlin, den 21. April 2024

Dr. Ina C z y b o r r a

**Für das Land Brandenburg:**

Potsdam, den 18. Januar 2024

Ursula N o n n e m a c h e r

**Für die Freie Hansestadt Bremen:**

Bremen, den 5. April 2024

Claudia B e r n h a r d

**Für die Freie und Hansestadt Hamburg:**

Hamburg, den 5. Februar 2024

Melanie S c h l o t z h a u e r

**Für das Land Hessen:**

Wiesbaden, den 29. Juli 2024

Diana S t o l z

**Für das Land Mecklenburg-Vorpommern:**

Schwerin, den 10. Oktober 2023

Stefanie D r e s e

**Für das Land Niedersachsen:**

Hannover, den 20. November 2023

Dr. Andreas P h i l i p p i

**Für das Land Nordrhein-Westfalen:**

Düsseldorf, den 5. Januar 2024

Karl-Josef L a u m a n n

**Für das Land Rheinland-Pfalz:**

Mainz, den 21. August 2023

Clemens H o c h

**Für das Saarland:**

Saarbrücken, den 4. November 2024

Dr. Magnus J u n g

**Für den Freistaat Sachsen:**

Dresden, den 21. Oktober 2024

Petra K ö p p i n g

**Für das Land Sachsen-Anhalt:**

Magdeburg, den 31. Mai 2023

Petra G r i m m - B e n n e

**Für das Land Schleswig-Holstein:**

Kiel, den 22. Dezember 2023

Prof. Dr. Kerstin v o n d e r D e c k e n

**Für den Freistaat Thüringen:**

Erfurt, den 7. Dezember 2023

Heike W e r n e r

2021-1/2-1-I

**Verordnung  
zur Änderung der  
Gemeinde- und Landkreiswahlordnung**

**vom 16. Juni 2025**

Auf Grund des Art. 58 Satz 1 und 2 Nr. 5 des Gemeinde- und Landkreiswahlgesetzes (GLKrWG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. November 2006 (GVBl. S. 834, BayRS 2021-1/2-1), das zuletzt durch § 1 des Gesetzes vom 24. Juli 2023 (GVBl. S. 385) geändert worden ist, verordnet das Bayerische Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration:

**§ 1**

Die Gemeinde- und Landkreiswahlordnung (GLKrWO) vom 7. November 2006 (GVBl. S. 852, BayRS 2021-1/2-1-I), die zuletzt durch Verordnung vom 1. Oktober 2024 (GVBl. S. 498) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 15 Abs. 3 wird wie folgt geändert:
  - a) Satz 2 wird aufgehoben.
  - b) Die Sätze 3 bis 5 werden die Sätze 2 bis 4.
2. In § 24 Abs. 1 Satz 1 wird die Angabe „41.“ durch die Angabe „20.“ ersetzt.
3. In § 103 wird nach der Angabe „§ 15 Abs. 1“ die Angabe „und 3“ eingefügt.

**§ 2**

Diese Verordnung tritt am 16. Juli 2025 in Kraft.

München, den 16. Juni 2025

**Bayerisches Staatsministerium  
des Innern, für Sport und Integration**

Joachim Herrmann, Staatsminister

2132-1-24-B, 2130-3-B

**Verordnung  
zur Änderung der  
Digitalen Bauantragsverordnung und der  
Zuständigkeitsverordnung im Bauwesen**

vom 18. Juni 2025

Auf Grund

- des Art. 80a Satz 1 der Bayerischen Bauordnung (BayBO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. August 2007 (GVBl. S. 588, BayRS 2132-1-B), die zuletzt durch die §§ 12 und 13 des Gesetzes vom 23. Dezember 2024 (GVBl. S. 605) und durch § 4 des Gesetzes vom 23. Dezember 2024 (GVBl. S. 619) geändert worden ist, in Verbindung mit § 2 Nr. 5 der Delegationsverordnung (DeLV) vom 28. Januar 2014 (GVBl. S. 22, BayRS 103-2-V), die zuletzt durch § 2 der Verordnung vom 20. Mai 2025 (GVBl. S. 158) geändert worden ist,
- des Art. 7 Abs. 3 Satz 1 des Bayerischen Abgrabungsgesetzes (BayAbgrG) vom 27. Dezember 1999 (GVBl. S. 532, 535, BayRS 2132-2-B), das zuletzt durch § 6 des Gesetzes vom 23. Dezember 2024 (GVBl. S. 619) geändert worden ist, in Verbindung mit § 2 Nr. 6 der Delegationsverordnung (DeLV) vom 28. Januar 2014 (GVBl. S. 22, BayRS 103-2-V), die zuletzt durch § 2 der Verordnung vom 20. Mai 2025 (GVBl. S. 158) geändert worden ist, und
- des Art. 53 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 der Bayerischen Bauordnung (BayBO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. August 2007 (GVBl. S. 588, BayRS 2132-1-B), die zuletzt durch die §§ 12 und 13 des Gesetzes vom 23. Dezember 2024 (GVBl. S. 605) und durch § 4 des Gesetzes vom 23. Dezember 2024 (GVBl. S. 619) geändert worden ist,

verordnet das Bayerische Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr:

**§ 1**

**Änderung der  
Digitalen Bauantragsverordnung**

§ 1 der Digitalen Bauantragsverordnung (DBauV) vom 2. Februar 2021 (GVBl. S. 26, BayRS 2132-1-24-B), die zuletzt durch Verordnung vom 6. März 2025 (GVBl. S. 74) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Abs. 2 Satz 2 wird wie folgt geändert:
  - a) Nach Nr. 6 wird folgende Nr. 7 eingefügt:

„7. Stadt Hof.“
  - b) Die bisherigen Nrn. 7 bis 19 werden die Nrn. 8 bis 20.
2. Abs. 3 wird wie folgt geändert:
  - a) Nach Nr. 7 wird folgende Nr. 8 eingefügt:

„8. Stadt Forchheim.“
  - b) Die bisherigen Nrn. 8 bis 16 werden die Nrn. 9 bis 17.

- c) Nach Nr. 17 wird folgende Nr. 18 eingefügt:  
„18. Stadt Pfaffenhofen a.d.Ilm.“.
- d) Die bisherigen Nrn. 17 bis 22 werden die Nrn. 19 bis 24.

## § 2

### **Änderung der Zuständigkeitsverordnung im Bauwesen**

In § 5 Abs. 2 der Zuständigkeitsverordnung im Bauwesen (ZustVBau) vom 5. Juli 1994 (GVBl. S. 573, BayRS 2130-3-B), die zuletzt durch Verordnung vom 3. Januar 2025 (GVBl. S. 16) geändert worden ist, wird die Angabe „Pfaffenhofen a.d.Ilm, Waldsassen und Bad Wörishofen“ durch die Angabe „Pfaffenhofen a.d.Ilm und Waldsassen“ ersetzt.

## § 3

### **Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am 1. August 2025 in Kraft.

München, den 18. Juni 2025

**Bayerisches Staatsministerium  
für Wohnen, Bau und Verkehr**

Christian Bernreiter, Staatsminister

411-3-W

**Verordnung  
zur Änderung der  
Börsenverordnung**

**vom 20. Juni 2025**

Auf Grund des § 13 Abs. 4 Satz 1 und 2 sowie des § 22 Abs. 1 Satz 1 und 3 des Börsengesetzes (BörsG) vom 16. Juli 2007 (BGBl. I S. 1330), das zuletzt durch Art. 10 des Gesetzes vom 27. Dezember 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 438) geändert worden ist, in Verbindung mit § 5 Nr. 1 der Delegationsverordnung (DeLV) vom 28. Januar 2014 (GVBl. S. 22, BayRS 103-2-V), die zuletzt durch § 2 der Verordnung vom 20. Mai 2025 (GVBl. S. 158) geändert worden ist, verordnet das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie:

**§ 1**

Die Börsenverordnung (BayBörsV) vom 3. Mai 2001 (GVBl. S. 245, BayRS 411-3-W), die zuletzt durch Verordnung vom 31. Mai 2022 (GVBl. S. 291) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 wird wie folgt geändert:
  - a) In Buchst. a wird die Angabe „4 Vertreter“ durch die Angabe „3 Vertreter“ ersetzt.
  - b) In Buchst. b wird die Angabe „3 Vertreter“ durch die Angabe „4 Vertreter“ ersetzt.
2. § 4 wird wie folgt geändert:
  - a) In Abs. 2 Satz 2 wird die Angabe „muß“ durch die Angabe „muss“ ersetzt.
  - b) In Abs. 5 wird die Angabe „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ ersetzt.
  - c) In Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 wird die Angabe „eigenhändig unterzeichnete“ durch die Angabe „schriftliche“ ersetzt.
3. § 5 wird wie folgt geändert:
  - a) Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Die Wählerlisten sind bis zum Ende der Einspruchsfrist auf der Internetseite der Börse zu veröffentlicht.“
  - b) In Abs. 3 Satz 1 wird die Angabe „der auf das Ende der Auslegung folgenden fünf Börsentage“ durch die Angabe „des zehnten auf die erste Veröffentlichung folgenden Börsentags“ ersetzt.
4. § 10 wird wie folgt gefasst:

„§ 10

**Feststellung des  
Wahlergebnisses**

<sup>1</sup>Die Wahlhandlung ist durch die Mitglieder des Wahlausschusses in Textform zu dokumentieren. <sup>2</sup>In ihr sind nach Wählergruppen gesondert die Zahl der abgegebenen ungültigen und gültigen Stimmzettel sowie die auf die Bewerber entfallenen Stimmen und die sich daraus ergebenden gewählten Mitglieder des Börsenrats festzustellen. <sup>3</sup>In der Dokumentation sind auch sonstige, für die Wahlhandlung wesentliche Vorgänge zu erwähnen.“

5. § 11 wird wie folgt geändert:

- a) In Abs. 1 wird die Angabe „schriftlich“ durch die Angabe „in Textform“ ersetzt.
- b) Abs. 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„<sup>2</sup>Ferner ist darauf hinzuweisen, dass die Dokumentation der Wahlhandlung im Börsensekretariat an fünf aufeinanderfolgenden Börsentagen eingesehen werden kann.“

6. § 12 wird wie folgt geändert:

- a) In Abs. 2 Satz 2 wird die Angabe „gleiche“ durch die Angabe „Gleiche“ ersetzt.
- b) In Abs. 3 wird die Angabe „Absatz“ durch die Angabe „Abs.“ und die Angabe „schriftliche Stellungnahme“ durch die Angabe „Stellungnahme in Textform“ ersetzt.

7. In § 13 Abs. 2 Satz 1 wird die Angabe „schriftlich“ gestrichen.

8. § 19 wird wie folgt geändert:

- a) In Abs. 1 Nr. 4 wird die Angabe „daß“ durch die Angabe „dass“ ersetzt.
- b) In Abs. 2 Satz 3 wird die Angabe „zugestellt“ durch die Angabe „bekannt gegeben“ ersetzt.

9. § 22 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 wird die Angabe „Mißtrauen“ durch die Angabe „Misstrauen“ ersetzt.
- b) In Satz 2 wird nach der Angabe „schriftlich“ die Angabe „oder per E-Mail“ eingefügt.

10. § 23 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„<sup>2</sup>Die Ladung muss die Zeit und den Ort der Sitzung sowie die Besetzung des Sanktionsausschusses enthalten und die Antragsunterlagen wiedergeben.“

11. § 25 wird wie folgt geändert:

- a) Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Der Sanktionsausschuss bedient sich gemäß Art. 26 Abs. 1 des Bayerischen Verwaltungsverfahrensgesetzes (BayVwVfG) der Beweismittel, die er zur Ermittlung des Sachverhalts für erforderlich hält.“

- b) Abs. 2 wird aufgehoben.
- c) Die Abs. 3 bis 5 werden die Abs. 2 bis 4.

12. § 26 wird wie folgt geändert:

- a) In Abs. 1 Satz 2 wird die Angabe „Zivilprozeßordnung“ durch die Angabe „Zivilprozeßordnung (ZPO)“ ersetzt.
- b) In Abs. 2 Satz 1 wird die Angabe „der Zivilprozeßordnung“ durch die Angabe „ZPO“ ersetzt.

13. Dem § 27 Abs. 1 werden die folgenden Sätze 4 und 5 angefügt:

„<sup>4</sup>Sitzungen können in geeigneten Fällen als Videoverhandlung stattfinden. <sup>5</sup>Beteiligten und Dritten ist es untersagt, die Videoverhandlung aufzuzeichnen.“

14. § 28 wird wie folgt geändert:

- a) In Abs. 1 Satz 4 wird die Angabe „muß“ durch die Angabe „muss“ ersetzt.
- b) In Abs. 3 wird die Angabe „zuzustellen“ durch die Angabe „bekannt zu geben“ ersetzt.
- c) In Abs. 4 Satz 1 wird die Angabe „5.000 €“ durch die Angabe „10 000 €“ ersetzt.

15. § 29 wird wie folgt geändert:

- a) In der Überschrift wird die Angabe „Niederschrift“ durch die Angabe „Dokumentation“ ersetzt.
- b) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„<sup>1</sup>Die Sitzung ist zu dokumentieren.“
- c) In Satz 2 Satzteil vor Nr. 1 wird die Angabe „Niederschrift“ durch die Angabe „Dokumentation“ ersetzt.
- d) Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„<sup>3</sup>Die Dokumentation erfolgt in Textform durch das vorsitzende Mitglied und, soweit hinzugezogen, auch durch das schriftführende Mitglied.“
- e) In Satz 4 wird die Angabe „Niederschrift“ durch die Angabe „Dokumentation“ und die Angabe „zuzustellen“ durch die Angabe „bekannt zu geben“ ersetzt.

## § 2

Diese Verordnung tritt am 1. September 2025 in Kraft.

München, den 20. Juni 2025

**Bayerisches Staatsministerium  
für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie**

Hubert A i w a n g e r , Staatsminister

922-3-B

**Verordnung  
zur Änderung der  
Verordnung über Finanzhilfen für den  
allgemeinen öffentlichen Personennahverkehr**

vom 27. Juni 2025

Auf Grund des Art. 24 Abs. 4 Nr. 1, 2 und 4 sowie des Art. 28 Abs. 3 Nr. 1 bis 3 des Gesetzes über den öffentlichen Personennahverkehr in Bayern (BayÖPNVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. Juli 1996 (GVBl. S. 336, BayRS 922-1-B), das zuletzt durch § 17 des Gesetzes vom 23. Dezember 2024 (GVBl. S. 605) geändert worden ist, verordnet das Bayerische Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr:

**§ 1**

Die Anlage der Verordnung über Finanzhilfen für den allgemeinen öffentlichen Personennahverkehr (FinÖPNVV) vom 6. April 1993 (GVBl. S. 314, BayRS 922-3-B), die zuletzt durch Verordnung vom 2. Dezember 2024 (GVBl. S. 655) geändert worden ist, erhält die aus dem Anhang zu dieser Verordnung ersichtliche Fassung.

**§ 2**

Diese Verordnung tritt am 16. Juli 2025 in Kraft.

München, den 27. Juni 2025

**Bayerisches Staatsministerium  
für Wohnen, Bau und Verkehr**

Christian B e r n r e i t e r , Staatsminister

**Anhang**

(zu § 1)

**Anlage**

(zu § 1 Abs. 1 Satz 1 und § 2 Abs. 1)

**Hilfen für den Ausbildungsverkehr und ÖPNV-Zuweisungen für das Jahr 2025****1. Aufgabenträger nach Art. 8 BayÖPNVG**

Nr.	Raum-kate-gorie	Aufgabenträger nach Art. 8 BayÖPNVG	Hilfen für den Ausbildungs-verkehr (Art. 24 BayÖPNVG)	Anteil Bestands-sicherung an Hilfen für den Ausbildungs-verkehr	Anteil Verwaltungs-aufwendungen an Hilfen für den Ausbildungs-verkehr	ÖPNV-Zuweisungen
1.1	1	Landkreis Aichach-Friedberg	825 900 €	769 916 €	16 000 €	876 638 €
1.2	1	Landkreis Altötting	1 707 978 €	1 691 978 €	16 000 €	279 714 €
1.3	1	Landkreis Amberg-Sulzbach	1 150 045 €	1 119 797 €	16 000 €	761 958 €
1.4	1	Landkreis Ansbach	3 051 914 €	3 032 963 €	18 952 €	783 483 €
1.5	1	Landkreis Bad Kissingen	949 388 €	874 028 €	16 000 €	486 378 €
1.6	1	Landkreis Bad Tölz-Wolfratshausen	970 945 €	561 676 €	16 000 €	715 588 €
1.7	1	Landkreis Bamberg	786 329 €	686 830 €	16 000 €	644 456 €
1.8	1	Landkreis Bayreuth	1 053 223 €	1 037 223 €	16 000 €	587 432 €
1.9	1	Landkreis Berchtesgadener Land	754 008 €	629 155 €	16 000 €	234 050 €
1.10	1	Landkreis Cham	1 066 398 €	919 286 €	16 000 €	424 507 €
1.11	1	Landkreis Coburg	686 680 €	235 375 €	16 000 €	519 422 €
1.12	1	Landkreis Deggendorf	1 095 088 €	1 071 828 €	16 000 €	492 954 €
1.13	1	Landkreis Dillingen a.d.Donau	493 553 €	141 183 €	16 000 €	435 060 €
1.14	1	Landkreis Dingolfing-Landau	843 335 €	827 335 €	16 000 €	402 811 €
1.15	1	Landkreis Donau-Ries	1 420 911 €	1 404 911 €	16 000 €	301 151 €
1.16	1	Landkreis Eichstätt	1 076 832 €	854 979 €	16 000 €	745 886 €
1.17	1	Landkreis Erding	998 066 €	793 061 €	16 000 €	671 502 €
1.18	1	Landkreis Freyung-Grafenau	1 755 355 €	1 739 355 €	16 000 €	553 609 €
1.19	1	Landkreis Garmisch-Partenkirchen	578 730 €	338 078 €	16 000 €	260 557 €
1.20	1	Landkreis Günzburg	710 852 €	463 486 €	16 000 €	423 121 €
1.21	1	Landkreis Haßberge	678 563 €	489 563 €	16 000 €	467 671 €
1.22	1	Landkreis Hof	569 674 €	419 561 €	16 000 €	448 716 €
1.23	1	Landkreis Kelheim	1 301 514 €	1 285 514 €	16 000 €	529 539 €
1.24	1	Landkreis Kitzingen	610 688 €	390 087 €	16 000 €	526 176 €

Nr.	Raum-kate-gorie	Aufgabenträger nach Art. 8 BayÖPNVG	Hilfen für den Ausbildungs-verkehr (Art. 24 BayÖPNVG)	Anteil Bestands-sicherung an Hilfen für den Ausbildungs-verkehr	Anteil Verwaltungs-aufwendungen an Hilfen für den Ausbildungs-verkehr	ÖPNV-Zuweisungen
1.25	1	Landkreis Kronach	633 335 €	617 335 €	16 000 €	488 880 €
1.26	1	Landkreis Kulmbach	496 671 €	380 414 €	16 000 €	349 883 €
1.27	1	Landkreis Landsberg am Lech	942 715 €	926 715 €	16 000 €	521 100 €
1.28	1	Landkreis Landshut	1 007 842 €	862 599 €	16 561 €	580 763 €
1.29	1	Landkreis Lichtenfels	447 618 €	299 628 €	16 000 €	402 937 €
1.30	1	Landkreis Lindau (Bodensee)	543 952 €	398 762 €	16 000 €	307 478 €
1.31	1	Landkreis Main-Spessart	1 297 978 €	1 281 978 €	16 000 €	851 431 €
1.32	1	Landkreis Miesbach	480 353 €	143 426 €	16 000 €	315 888 €
1.33	1	Landkreis Mühldorf a.Inn	1 048 775 €	1 032 775 €	16 000 €	264 884 €
1.34	1	Landkreis Neuburg-Schrobenhausen	673 431 €	567 603 €	16 000 €	283 233 €
1.35	1	Landkreis Neumarkt i.d.OPf.	1 157 494 €	1 008 815 €	16 000 €	428 702 €
1.36	1	Landkreis Neustadt a.d.Aisch-Bad Windsheim	870 909 €	768 161 €	16 000 €	515 474 €
1.37	1	Landkreis Neustadt a.d.Waldnaab	1 006 242 €	990 242 €	16 000 €	440 412 €
1.38	1	Landkreis Oberallgäu	1 051 495 €	835 914 €	16 000 €	693 481 €
1.39	1	Landkreis Ostallgäu	927 371 €	662 366 €	16 000 €	495 757 €
1.40	1	Landkreis Passau	3 346 340 €	3 326 554 €	19 786 €	786 008 €
1.41	1	Landkreis Pfaffenhofen a.d.Ilm	607 574 €	368 859 €	16 000 €	351 737 €
1.42	1	Landkreis Regen	625 756 €	487 364 €	16 000 €	437 553 €
1.43	1	Landkreis Rhön-Grabfeld	639 310 €	296 640 €	16 000 €	557 485 €
1.44	1	Landkreis Rosenheim	1 408 883 €	1 213 125 €	26 839 €	716 087 €
1.45	1	Landkreis Roth	1 438 458 €	1 422 458 €	16 000 €	626 549 €
1.46	1	Landkreis Rottal-Inn	951 829 €	751 556 €	16 000 €	473 667 €
1.47	1	Landkreis Schwandorf	1 271 541 €	1 255 541 €	16 000 €	448 236 €
1.48	1	Landkreis Schweinfurt	665 402 €	552 852 €	16 000 €	649 993 €
1.49	1	Landkreis Straubing-Bogen	854 996 €	820 945 €	16 000 €	404 549 €
1.50	1	Landkreis Tirschenreuth	589 902 €	437 073 €	16 000 €	362 867 €
1.51	1	Landkreis Traunstein	1 423 683 €	1 332 113 €	18 176 €	280 131 €
1.52	1	Landkreis Unterallgäu	741 821 €	415 505 €	16 000 €	467 545 €
1.53	1	Landkreis Weilheim-Schongau	708 402 €	374 536 €	16 000 €	252 826 €
1.54	1	Landkreis Weißenburg-Gunzenhausen	1 268 483 €	1 252 483 €	16 000 €	337 303 €
1.55	1	Landkreis Wunsiedel i.Fichtelgebirge	476 240 €	315 303 €	16 000 €	465 469 €
1.56	2	Landkreis Aschaffenburg	1 277 854 €	1 260 149 €	17 706 €	1 253 175 €
1.57	2	Landkreis Augsburg	1 660 536 €	1 580 290 €	26 358 €	2 089 278 €

Nr.	Raum-kate-gorie	Aufgabenträger nach Art. 8 BayÖPNVG	Hilfen für den Ausbildungs-verkehr (Art. 24 BayÖPNVG)	Anteil Bestands-sicherung an Hilfen für den Ausbildungs-verkehr	Anteil Verwaltungs-aufwendungen an Hilfen für den Ausbildungs-verkehr	ÖPNV-Zuweisungen
1.58	2	Landkreis Dachau	722 932 €	471 100 €	16 000 €	1 057 795 €
1.59	2	Landkreis Ebersberg	588 665 €	349 173 €	16 000 €	889 381 €
1.60	2	Landkreis Erlangen-Höchstadt	1 104 748 €	1 088 748 €	16 000 €	943 024 €
1.61	2	Landkreis Forchheim	688 303 €	504 263 €	16 000 €	1 069 963 €
1.62	2	Landkreis Freising	1 220 584 €	1 015 707 €	18 628 €	1 187 478 €
1.63	2	Landkreis Fürstenfeldbruck	745 722 €	416 002 €	22 293 €	1 861 466 €
1.64	2	Landkreis Fürth	492 235 €	408 104 €	16 000 €	1 230 471 €
1.65	2	Landkreis Miltenberg	971 114 €	894 264 €	16 000 €	1 131 103 €
1.66	2	Landkreis München	1 872 265 €	1 213 932 €	35 848 €	3 012 233 €
1.67	2	Landkreis Neu-Ulm	878 837 €	685 962 €	18 260 €	799 226 €
1.68	2	Landkreis Nürnberger Land	706 148 €	420 371 €	17 294 €	1 267 517 €
1.69	2	Landkreis Regensburg	4 893 995 €	4 873 969 €	20 026 €	1 711 498 €
1.70	2	Landkreis Starnberg	596 881 €	313 430 €	16 000 €	1 004 595 €
1.71	2	Landkreis Würzburg	3 607 284 €	3 590 692 €	16 592 €	1 458 198 €
1.72	3	Stadt Amberg	292 428 €	251 701 €	16 000 €	331 495 €
1.73	3	Stadt Ansbach	366 006 €	84 802 €	16 000 €	389 267 €
1.74	3	Stadt Aschaffenburg	433 539 €	185 515 €	16 000 €	666 088 €
1.75	3	Stadt Bamberg	471 519 €	393 324 €	16 000 €	526 349 €
1.76	3	Stadt Bayreuth	936 989 €	920 989 €	16 000 €	482 074 €
1.77	3	Stadt Coburg	431 033 €	415 033 €	16 000 €	358 645 €
1.78	3	Stadt Hof	354 997 €	229 814 €	16 000 €	342 014 €
1.79	3	Stadt Kaufbeuren	213 931 €	76 177 €	16 000 €	315 523 €
1.80	3	Stadt Kempten (Allgäu)	516 504 €	500 504 €	16 000 €	390 748 €
1.81	3	Stadt Landshut	538 536 €	522 536 €	16 000 €	529 744 €
1.82	3	Stadt Memmingen	256 360 €	60 992 €	16 000 €	286 440 €
1.83	3	Stadt Passau	602 849 €	586 849 €	16 000 €	445 811 €
1.84	3	Stadt Rosenheim	332 816 €	78 066 €	16 000 €	393 254 €
1.85	3	Stadt Schwabach	205 218 €	107 026 €	16 000 €	363 403 €
1.86	3	Stadt Schweinfurt	416 342 €	301 117 €	16 000 €	405 792 €
1.87	3	Stadt Straubing	354 272 €	338 272 €	16 000 €	337 390 €
1.88	3	Stadt Weiden i.d.OPf.	345 333 €	236 864 €	16 000 €	350 209 €
1.89	4	Stadt Erlangen	1 269 468 €	904 922 €	16 000 €	1 230 329 €
1.90	4	Stadt Fürth	841 714 €	673 629 €	16 000 €	1 582 006 €
1.91	4	Stadt Ingolstadt	1 359 592 €	967 280 €	16 000 €	1 494 331 €
1.92	4	Stadt Regensburg	3 289 920 €	3 273 920 €	16 000 €	1 587 761 €
1.93	4	Stadt Würzburg	2 434 012 €	2 418 012 €	16 000 €	1 742 760 €
1.94	5	Stadt Augsburg	5 422 085 €	5 391 770 €	30 315 €	6 366 446 €
1.95	5	Stadt München	11 611 023 €	3 576 €	50 000 €	11 970 862 €
1.96	5	Stadt Nürnberg	5 334 633 €	3 876 554 €	50 000 €	7 549 442 €

## 2. Aufgabenträger nach Art. 9 BayÖPNVG

Nr.	Raum-kate-gorie	Aufgabenträger nach Art. 9 BayÖPNVG	Hilfen für den Ausbildungs-verkehr (Art. 24 BayÖPNVG) <sup>1)</sup>	Anteil Bestands-sicherung an Hilfen für den Ausbildungs-verkehr	Anteil Verwaltungs-aufwendungen an Hilfen für den Ausbildungs-verkehr	ÖPNV-Zuweisungen
2.1	1	Gemeinde Ainring				17 056 €
2.2	1	Gemeinde Bad Kohlgrub				63 478 €
2.3	1	Gemeinde Bischofswiesen				2 188 €
2.4	1	Gemeinde Inzell				58 525 €
2.5	1	Gemeinde Ramsau				1 781 €
2.6	1	Gemeinde Ruhpolding				88 824 €
2.7	1	Gemeinde Schönau a.Königssee				2 196 €
2.8	1	Große Kreisstadt Bad Reichenhall				111 844 €
2.9	1	Große Kreisstadt Deggendorf				60 927 €
2.10	1	Große Kreisstadt Donauwörth				153 433 €
2.11	1	Große Kreisstadt Lindau (Bodensee)				202 651 €
2.12	1	Große Kreisstadt Neuburg a.d.Donau				164 349 €
2.13	1	Große Kreisstadt Neumarkt i.d.OPf.				175 103 €
2.14	1	Große Kreisstadt Schwandorf				71 149 €
2.15	1	Große Kreisstadt Traunstein				112 076 €
2.16	1	Markt Berchtesgaden				2 155 €
2.17	1	Markt Garmisch-Partenkirchen				165 099 €
2.18	1	Markt Holzkirchen				98 755 €
2.19	1	Markt Teisendorf				19 490 €
2.20	1	Stadt Burghausen				138 793 €
2.21	1	Stadt Burglengenfeld				42 689 €
2.22	1	Stadt Cham				66 820 €
2.23	1	Stadt Dingolfing				23 419 €
2.24	1	Stadt Freilassing				71 788 €
2.25	1	Stadt Gunzenhausen				127 945 €
2.26	1	Stadt Kolbermoor				174 087 €
2.27	1	Stadt Landau a.d.Isar				42 155 €
2.28	1	Stadt Laufen				23 313 €
2.29	1	Stadt Mühldorf a.Inn				92 359 €
2.30	1	Stadt Nabburg				7 115 €

Nr.	Raum-kate-gorie	Aufgabenträger nach Art. 9 BayÖPNVG	Hilfen für den Ausbildungs-verkehr (Art. 24 BayÖPNVG) <sup>1)</sup>	Anteil Bestands-sicherung an Hilfen für den Ausbildungs-verkehr	Anteil Verwaltungs-aufwendungen an Hilfen für den Ausbildungs-verkehr	ÖPNV-Zuweisungen
2.31	1	Stadt Penzberg				94 039 €
2.32	1	Stadt Pfaffenhofen a.d.Ilm				206 914 €
2.33	1	Stadt Pfarrkirchen				19 736 €
2.34	1	Stadt Schongau				67 809 €
2.35	1	Stadt Traunreut				70 486 €
2.36	1	Stadt Waldkraiburg				95 283 €
2.37	1	Stadt Weilheim i.OB				153 176 €
2.38	2	Gemeinde Anzing				44 091 €
2.39	2	Gemeinde Pliening				46 344 €
2.40	2	Gemeinde Poing				70 321 €
2.41	2	Gemeinde Vaterstetten				90 114 €
2.42	2	Große Kreisstadt Dachau				369 521 €
2.43	2	Große Kreisstadt Freising				243 220 €
2.44	2	Große Kreisstadt Neu-Ulm				551 038 €
2.45	2	Stadt Herzogenaurach				261 070 €

<sup>1)</sup> Aufgabenträger nach Art. 9 BayÖPNVG erhalten keine Hilfen für den Ausbildungsverkehr vom Freistaat Bayern. Sie erhalten eine angemessene Mittelausstattung vom jeweiligen Aufgabenträger (Art. 24 Abs. 2 Satz 1 BayÖPNVG).

2122-5-G

## **Berichtigung**

In § 1 Nr. 4 der Verordnung zur Änderung der Heilberufe-Verordnung vom 3. Juni 2025 (GVBl. S. 188) wird in § 14 Abs. 2 Satz 1 die Angabe „Prüfungsordnung“ durch die Angabe „Prüfungsverordnung“ ersetzt.

München, den 30. Juni 2025

**Bayerisches Staatsministerium  
für Gesundheit, Pflege und Prävention**

Dr. Rainer H u t k a , Ministerialdirektor





---

**Herausgeber/Redaktion: Bayerische Staatskanzlei, Franz-Josef-Strauß-Ring 1, 80539 München**

Das Bayerische Gesetz- und Verordnungsblatt (GVBl.) wird nach Bedarf ausgegeben, in der Regel zweimal im Monat. Zur Herstellung des GVBl. wird Recycling-Papier verwendet.

**Druck:** Druckerei Reindl, Goethestr. 18, 85055 Ingolstadt.

**Vertrieb:** Verlag Bayerische Staatszeitung GmbH, Arnulfstraße 122, 80636 München  
Tel. 0 89 / 29 01 42 - 59 / 69, Telefax 0 89 / 29 01 42 90.

**Bezug:** Die amtliche Fassung des GVBl. können Sie über den Verlag Bayerische Staatszeitung GmbH beziehen. Der Preis des Jahresabonnements für die amtliche Fassung des GVBl. beträgt ab dem 1. Januar 2019 **90,00 €** inkl. MwSt. und Versandkosten. Einzelausgaben können zum Preis von 3,50 € inkl. MwSt. zzgl. Versand beim Verlag angefordert werden. Für Abonnementkündigungen gilt eine Frist von vier Wochen zum nächsten Ersten eines Monats (bei Vorauszahlung zum Ende des verrechneten Bezugszeitraums).

**Widerrufsrecht:** Der Verlag räumt ein Widerrufsrecht von einer Woche ab Absendung der Bestellung ein.

Zur Wahrung der Frist genügt das rechtzeitige Absenden des Widerrufs (Poststempel) an:

Verlag Bayerische Staatszeitung GmbH, Vertrieb, Postfach 20 04 63, 80004 München

**Bankverbindung:** UniCredit Bank AG, IBAN: DE25 3022 0190 0036 9850 20

ISSN 0005-7134

---

**Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt**  
Verlag Bayerische Staatszeitung GmbH  
Arnulfstraße 122, 80636 München  
PVSt, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt, B 1612