

Gesetzentwurf

der Abgeordneten **Markus Rinderspacher, Dr. Simone Strohmayr, Stefan Schuster, Harald Güller, Franz Maget, Natascha Kohnen, Inge Aures, Volkmar Halbleib, Susann Biedefeld, Sabine Dittmar, Annette Karl, Christa Naaß, Maria Noichl, Adelheid Rupp, Helga Schmitt-Bussinger, Kathrin Sonnenholzner, Diana Stachowitz, Christa Steiger, Angelika Weikert, Johanna Werner-Muggendorfer, Margit Wild, Isabell Zacharias, Karin Pranghofer, Prof. Dr. Peter Paul Gantzer, Horst Arnold, Dr. Thomas Beyer, Martin Güll, Dr. Linus Förster, Reinhold Perlak, Hans-Ulrich Pfaffmann, Dr. Christoph Rabenstein, Florian Ritter, Bernhard Roos, Franz Schindler, Harald Schneider, Reinhold Strobl, Dr. Paul Wengert, Hans Joachim Werner, Ludwig Wörner und Fraktion (SPD)**

zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes

A) Problem

Die Staatsregierung ist durch das Grundgesetz und die Bayerische Verfassung verpflichtet, politische Rahmenbedingungen herzustellen, die eine gerechte Verteilung von Macht und Verantwortung zwischen den Geschlechtern ermöglichen.

Bei der Gleichstellung von Frauen muss der öffentliche Dienst eine Vorreiterrolle einnehmen. Mit dem 1996 in Kraft getretenen Bayerischen Gleichstellungsgesetz (BayGlG) sollte die Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst mit dem Ziel beruflicher Gleichberechtigung und gleicher Chancen für Frauen erreicht werden. Doch trotz der gesetzlichen Regelung zeigt die Praxis, dass die Gleichstellung von Frauen in der öffentlichen Verwaltung noch nicht erreicht ist. Im vierten Bericht der Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern wird festgestellt, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen in vielen Dienststellen nicht umgesetzt ist.

Der Frauenanteil in Leitungsfunktionen beim Freistaat Bayern lag im Jahr 2007 nur bei knapp 29 Prozent. Auch in den bayerischen Ministerien, die besonderen Vorzeigecharakter haben sollten, haben Frauen oft das Nachsehen. In drei von zehn Ministerien gibt es keine einzige Abteilungsleiterin, weibliche Amtschefs gibt es nur in der Staatskanzlei. Im Durchschnitt liegt der Frauenanteil unter den Abteilungsleitern der bayerischen Ministerien bei 18 Prozent, bei den Referatsleitern bei 22 Prozent.

Dass sich durch das Gleichstellungsgesetz bisher kaum etwas geändert hat, zeigen die Neubesetzungen der Führungspositionen. 2011 gingen nur vier von elf Abteilungsleiterstellen an Frauen, nur 32 von 87 Referatsleitungen wurden weiblich besetzt. Unter den drei neuen Amtschefs in den Ministerien befindet sich keine einzige Frau. Es wird deutlich: Die bisherigen Maßnahmen des Gesetzes reichen nicht aus.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit zu wenig Personal und Kompetenzen ausgestattet, in vielen Fällen werden sie für ihre Tätigkeit nur unzureichend freigestellt. Gleichstellungskonzepte und der Gleichstellungsbericht der Staatsregierung sind wenig effektiv, solange nicht detaillierte Daten über die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen erfasst werden und die Dienststellung zu Maßnahmen der Gleichstellung verpflichtet werden.

B) Lösung

Das BayGlG bedarf deshalb einer Novellierung mit folgenden Schwerpunkten:

- die Erweiterung des Geltungsbereichs des Gesetzes um die Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich in öffentlicher Hand befinden,
- die Aufforderung an Unternehmen der Privatwirtschaft, entsprechend den Grundsätzen und Zielen des Gesetzes zu handeln,
- detaillierte Gleichstellungskonzepte mit umfassenden Informationen über die Situation der Beschäftigten und die Defizite bei der Umsetzung der Gleichstellung,
- eine Definition von Zielen und Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellungsziele in den Gleichstellungskonzepten,
- die Einrichtung eines Projekts „Betriebliche Gleichstellung von Frauen und Männern“ und einer Schiedsstelle im Staatsministerium für Finanzen,
- in allen Laufbahnen, Berufsfachrichtungen, Leitungsebenen und Funktionsstellen ist ein Frauenanteil von mindestens 50 v. H. anzustreben,
- eine Ausweitung der Fortbildung,
- den Ausbau der Teilzeit- und Telearbeitsangebote,
- Einführung von Regelungen zur Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz,
- Verbesserung der Rahmenbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten durch Freistellung für ihre Tätigkeit,
- Erweiterung der Mitsprache- und Informationsrechte der Gleichstellungsbeauftragten,
- Erweiterung der Verpflichtung zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten,
- ein aussagekräftiger Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes auf der Grundlage von Informationen aller Dienststellen über den Erfolg von Gleichstellungsmaßnahmen.

Ziele des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes sind:

1. die Verwirklichung der beruflichen Gleichberechtigung und die Herstellung gleicher Chancen,
2. die stärkere Prägung der Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen durch Frauen,
3. der Ausgleich von Nachteilen, die Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren.

C) Alternativen

Keine

D) Kosten

Geringe zusätzliche Kosten in den Bereichen, in denen es bisher noch keine oder keine hauptamtliche Frauenbeauftragte gibt. Geringe Kosten durch Sachausstattung und für Fortbildungsmaßnahmen.

Gesetzentwurf

zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes

§ 1

Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGlG) vom 24. Mai 1996 (GVBl S. 186, BayRS 2039-1-A), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Mai 2006 (GVBl S. 292), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Nach Art. 5 wird folgender neuer Art. 5a eingefügt:
„Art. 5a Umsetzung und Controlling“
 - b) Nach Art. 14 wird folgender neuer Art. 14a eingefügt:
„Art. 14a Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung“
2. Art. 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Abs. 1 erhält Satz 2 folgende neue Fassung:
„In Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, ist die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes sicherzustellen.“
 - b) Es wird folgender neuer Abs. 3 eingefügt:
„(3) Private Unternehmen sind aufgefordert, den Grundsätzen und Zielen dieses Gesetzes entsprechend zu handeln.“
 - c) Der bisherige Abs. 3 wird Abs. 4.
3. Art. 4 Abs. 2 wird wie folgt geändert:
 - a) Es werden folgende neue Sätze 2 und 3 eingefügt:
„Abweichungen von den Zielvorgaben werden dargestellt und analysiert. ³Die auf dieser Analyse aufbauenden Maßnahmen zur Zielerreichung werden dargestellt.“
 - b) Der bisherige Satz 2 wird Satz 4.
4. Art. 5 erhält folgende neue Fassung:
„Art. 5
Inhalt des Gleichstellungskonzepts
(1) ¹Grundlage des Gleichstellungskonzepts ist eine geschlechtsdifferenzierte Analyse der Ist-Situation der Beschäftigten und der Personalentwicklungsmaßnahmen der Dienststelle, differenziert nach Geschlecht, Status, Laufbahn und Fachrichtung, Voll- und Teilzeit-

beschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse, geringfügige Beschäftigung, Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung, dienstliche Beurteilung, Fortbildung, Förderung von Führungsnachwuchs und Führungskräften. ²Die Ist-Analyse ist jeweils zum Stichtag 30. Juni des Berichtsjahrs fortzuschreiben.

(2) Die vorhandenen Defizite in der Umsetzung der Gleichstellungsziele dieses Gesetzes sind für alle Personalaufgaben darzustellen und zu erläutern.

(3) Zum Abbau der festgestellten Gleichstellungsdefizite sind für die einzelnen Bereiche messbare, zeitbezogene Ziele zu definieren und Maßnahmen zur Umsetzung dieser Ziele zu entwickeln und darzustellen.

(4) ¹Darüber hinaus sind längerfristige Maßnahmen zur strukturellen Veränderungen der Verwaltungsorganisation zu entwickeln und umzusetzen, um die Chancengerechtigkeit im öffentlichen Dienst zu sichern. ²Schwerpunkt ist der Abbau der Benachteiligung aufgrund der Übernahme von Familien- und Sorgearbeit.

(5) Die kostenmäßigen Auswirkungen sind darzustellen.“

5. Es wird folgender neuer Art. 5a eingefügt:

„Art. 5a
Umsetzung und Controlling

(1) ¹Im Staatsministerium der Finanzen wird in der Abteilung II Recht des öffentlichen Dienstes und Personalverwaltung ein Projekt betriebliche Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet, dessen Aufgaben die Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Staatsverwaltung und in staatlichen Behörden und Einrichtungen und die Fachberatung der Dienststellen bei der Umsetzung dieses Gesetzes sind.

(2) In den Staatsministerien ist bei den Amtschefs eine Reformeinheit aus Gleichstellungsbeauftragter, Vertretung der Ministerin oder des Ministers, der Personalabteilung und des Personalrats einzurichten, die mit den erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen und Kompetenzen ausgestattet wird und deren Aufgaben die Koordination und Begleitung der Umsetzung dieses Gesetzes und das Ergebniscontrolling sind.

(3) Im Staatsministerium der Finanzen wird in der Abteilung II Recht des öffentlichen Dienstes und Personalverwaltung eine Schiedsstelle eingerichtet.“

6. In Art. 6 erhält Abs. 1 folgende neue Fassung:

„(1) ¹Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten einer Dienststelle über ihr Gleichstellungskonzept, den Zwischenbericht über den Grad der Zielerreichung sowie die Aktualisierungen informiert werden. ²Die

Gleichstellungskonzepte der Staatsministerien, von staatlichen Behörden und Einrichtungen mit über 400 Beschäftigten, von Bezirken, Landkreisen und Gemeinden sind zu veröffentlichen.“

7. Art. 8 erhält folgende neue Fassung:

„Art. 8
Einstellung und beruflicher Aufstieg

(1) ¹In allen Laufbahnen, Berufsfachrichtungen, Leitungsebenen und Funktionsstellen ist ein Frauenanteil von mindestens 50 v.H. anzustreben. ²Dieses Ziel ist bei Einstellungsentscheidungen und Beförderungen zwingend zu berücksichtigen, soweit nicht der Grundsatz des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung oder dienst- bzw. tarifrechtliche Vorschriften und andere rechtliche Vorgaben im Einzelfall entgegenstehen.

(2) ¹Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufs, der zu besetzenden Stelle, Funktion oder Laufbahn zu messen. ²Spezifische, z.B. durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation im Sinn der Abs. 1 und dieses Absatzes.

(3) ¹Bei der Auswahlentscheidung ist unbeschadet sozialer Kriterien, dem Recht der Frauen auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen. ²Folgende oder ähnliche Kriterien dürfen daher nicht herangezogen werden:

1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder wegen Haushaltsführung,
2. Lebensalter oder Familienstand,
3. eigene Einkünfte des Partners oder der Partnerin einer Bewerberin oder die Einkommenslosigkeit der Partnerin oder des Partners eines Bewerbers, sofern sie nicht auf Arbeitslosigkeit beruht,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.“

8. Art. 9 erhält folgende neue Fassung:

„Art. 9
Fortbildung

(1) Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind verpflichtet, Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam zu machen und ihnen die Teilnahme entsprechend dem Frauenförderplan zu ermöglichen.

(2) Auf die Auswahl von Beschäftigten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme höherwertiger und Leitungspositionen qualifizieren, ist

Art. 8 Abs. 1 durch die entsendenden Einrichtungen nach Art. 1 oder Dienststellen im Sinn des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes entsprechend anzuwenden.

(3) Die Fortbildungsgrundsätze und -angebote der Bayerischen Akademie für Verwaltungs-Management GmbH werden regelmäßig daraufhin überprüft, wie frauenspezifische Inhalte besser berücksichtigt und die Förderung von Frauen verbessert werden können.

(4) ¹Die Themen Frauendiskriminierung und Frauenförderung sind Teil des Fortbildungsprogramms und gehen auch in passende Fortbildungsveranstaltungen ein. ²Sie sind insbesondere Bestandteil der Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. ³Für diese Themenkreise werden bevorzugt Referentinnen eingesetzt.

(5) ¹Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finden nach Möglichkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit der Dienststellen statt. ²Fortbildungsmaßnahmen sollen so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können. ³Liegt die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit, so ist hierfür entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

(6) ¹Entstehen durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unvermeidlich erhöhte Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen, so sind diese Aufwendungen zu erstatten. ²Falls erforderlich, sollen sich die Fort- und Weiterbildungseinrichtungen um eine Kinderbetreuungsmöglichkeit in Kindertageseinrichtungen kommunaler Träger oder um andere Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Dauer der Maßnahme bemühen.

(7) Frauen sollen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden.“

9. Art. 11 erhält folgende neue Fassung:

„Art. 11
Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit

(1) Die Dienststellen haben dafür zu sorgen, dass sie ihren Beschäftigten, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, genügend Teilzeitarbeitsplätze und Telearbeitsplätze anbieten können.

(2) Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragen, auf die generellen beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(3) Die Ermäßigung von Arbeitszeit ist grundsätzlich personell auszugleichen; dabei sind verbleibende Stellenreste zu vollen Stellen oder Teilzeitstellen zusammenzuführen.

(4) Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aushilfstätigkeiten sind vorrangig denjenigen Beschäftig-

ten der Dienststelle anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt worden sind und die Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten bekundet haben.

(5) ¹Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. ²Können Teilzeitbeschäftigte an einer längerfristigen Fortbildungsmaßnahme nur teilnehmen, wenn sie dabei ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, so soll für die Dauer der Maßnahme auf Antrag die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend erhöht werden.

(6) ¹Den Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, dürfen aus diesem Grund keine dienstlichen Nachteile entstehen. ²Eine familienbedingte Beurlaubung darf sich für die betreffenden Beschäftigten nicht nachteilig auf beamtenrechtliche Auswahlentscheidungen oder Höhergruppierungen auswirken.“

10. Es wird folgender neuer Art. 14a eingefügt:

„Art. 14a

Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

(1) ¹Sexuelle Belästigungen sind Diskriminierungen. ²Es gehört zur Dienstpflicht von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.

(2) Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare und Witze sexuellen Inhalts, Zeigen pornografischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(3) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen.

(4) Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen.“

11. In Art. 15 Abs. 3 Satz 1 wird das Wort „drei“ durch das Wort „fünf“ ersetzt.

12. Art. 16 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 6 wird wie folgt geändert.

aa) Satz 1 erhält folgende neue Fassung:

„¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind im erforderlichen Umfang von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit im Rahmen der verfügbaren Stellen freizustellen.“

bb) Es wird folgender Satz 4 angefügt:

„⁴Die Freistellung nach Satz 1 soll in der Regel mindestens betragen in Dienststellen mit mehr als

300 Beschäftigten

die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,

600 Beschäftigten

die volle regelmäßige Arbeitszeit.“

b) Abs. 7 wird wie folgt geändert:

aa) Es wird folgender neuer Satz 2 eingefügt:

„²Den Gleichstellungsbeauftragten ist zuzuordnen in Dienststellen mit mehr als

1 000 Beschäftigten

eine Mitarbeiterin mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,

1 200 Beschäftigten

eine Mitarbeiterin mit der vollen Regelarbeitszeit.“

bb) Der bisherige Satz 2 wird Satz 3 und es wird das Wort „Dazu“ durch die Worte „Zur personellen Ausstattung nach Satz 1“ ersetzt.

13. Art. 18 Abs. 3 erhält folgende neue Fassung:

„(3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig und umfassend an allen gleichstellungsrelevanten Vorhaben, wie die Einführung neuer personalwirtschaftlicher Instrumente, die Veränderung personalwirtschaftlicher Instrumente, Personalentwicklungskonzepte, organisatorische Veränderungen zu beteiligen. ²Die Gleichstellungsbeauftragten haben das Recht, sich an allen Personalangelegenheiten und Vorstellungsgesprächen zu beteiligen. ³Zu ihrer Unterrichtung erhalten sie die Liste der Bewerberinnen und Bewerber, die Bewerbungsschreiben und die von den Fachdienststellen ggf. zu den Bewerbungen abgegebenen fachlichen Stellungnahmen. ⁴Die Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.“

14. Art. 19 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Wird der Beanstandung der Gleichstellungsbeauftragten nicht abgeholfen, kann sie innerhalb von zwei Wochen nach der Entscheidung der Dienststelle eine bindende Stellungnahme der Schiedsstelle im Staatsministerium der Finanzen einholen.“

15. Art. 20 erhält folgende neue Fassung:

„Art. 20

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

(1) ¹Die Bezirke, die Landkreise und kreisfreien Gemeinden bestellen, in der Regel nach vorheriger Ausschreibung, hauptamtliche oder teilhauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis. ²In kreisfreien Gemeinden sind hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. ³Die Einzelheiten der Bestellung richten sich nach Art. 15 Abs. 3.

(2) ¹Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten richten sich nach Art. 16 bis 19, soweit nicht durch Satzung nach Satz 8 etwas anderes bestimmt wird. ²Die Gleichstellungsbeauftragten wirken bei allen Vorhaben und Maßnahmen des Bezirks, des Landkreises und der Gemeinde, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben, mit. ³Sie können in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs an den Sitzungen des Bezirkstags, des Kreistags und des Gemeinderats und seiner Ausschüsse teilnehmen. ⁴Ihnen ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. ⁵Sie können die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten. ⁶Die Gleichstellungsbeauftragten können in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, zu Beschlussvorlagen des Bezirkstags, des Kreistags und des Gemeinderats Stellung nehmen. ⁷In diesem Fall ist eine abweichende Stellungnahme der Beschlussvorlage anzufügen. ⁸Näheres zu den Sätzen 1 bis 7 kann durch Satzung bestimmt werden.

(3) Kreisangehörige Gemeinden können Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis bestellen. In kreisangehörigen Gemeinden mit mehr als 10 000 Einwohnern sind hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 gelten entsprechend.“

16. Art. 22 erhält folgende Fassung:

„Art. 22
Berichtspflichten

(1) ¹Die Staatsregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes. ²Grundlage des Berichts sind die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts nach den Art. 4 bis 6, der sonstigen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung nach den Art. 7 bis 14 und die Vertretung von Männern und Frauen in den Gremien nach Art. 21.

(2) Die Staatsregierung erstellt zur Information des Landtags eine Übersicht darüber, welche Dienststellen zum Stichtag einen Gleichstellungsbericht und einen aktualisiertes Gleichstellungskonzept vorgelegt haben.

(3) ¹Im Rahmen der Berichtspflicht werden alle Dienststellen hinsichtlich der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes überprüft. Dienststellen, die den gesetzlichen Pflichten dieses Gesetzes nicht nachkommen, werden durch die Staatsregierung aufgefordert, dies umgehend zu ändern. ²Dienststellen, bei denen Defizite im Vollzug dieses Gesetzes bestehen, werden durch die jeweiligen Rechtsaufsichtbehörden angewiesen, diese zügig zu beseitigen.“

§ 2

Dieses Gesetz tritt am in Kraft.

Begründung:

Zu Nr. 1:

Erforderliche Änderung der Inhaltsübersicht des Gesetzes infolge der Einfügung neuer Artikel.

Zu Nr. 2:

Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen ist auch Aufgabe aller Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden.

Die freiwilligen Verpflichtungen der Wirtschaft, die Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben zu beseitigen, haben bislang zu wenigen Veränderungen geführt.

Zu Nr. 3:

Die Analyse und Überprüfung der Umsetzung der Zielvorgaben sind die Voraussetzung für effektive Maßnahmen, die zur Aufhebung der Benachteiligung von Frauen führen sollen.

Zu Nr. 4

Um effektive Maßnahmen der Gleichstellung entwickeln und umsetzen zu können sind Gleichstellungsberichte notwendig, die eine detaillierte Analyse der Situation aller Beschäftigten enthält. Zeitbezogene Ziele und definierte Maßnahmen müssen im Bericht festgelegt werden.

Zu Nr. 5:

Mit der Einrichtung des Projekts betriebliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Staatsministerium der Finanzen wird die Aufgabe der Gleichstellung im Bereich Recht des öffentlichen Dienstes und Personalverwaltung angesiedelt.

Für die Durchführung von Schlichtungsverfahren über streitige Rechtsangelegenheiten wird eine Schiedsstelle eingerichtet.

Zu Nr. 6:

Die Beschäftigten müssen über das Gleichstellungskonzept und den Stand der Umsetzung informiert werden. Einrichtungen mit über 400 Beschäftigten müssen verpflichtet werden, die Umsetzung ihrer Gleichstellungskonzepte zur Transparenz ihrer Maßnahmen der Gleichstellung öffentlich darzustellen.

Zu Nr. 7:

Der Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung liegt im höheren Dienst immer noch bei 34,5 Prozent. 26,7 Prozent beträgt der Frauenanteil bei Richtern und Beamten. In den Führungspositionen sind weit weniger Frauen vertreten: nur noch 23 Prozent der Führungspositionen im öffentlichen Dienst sind von Frauen besetzt. Die mit dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz umgesetzten Maßnahmen reichen nicht aus, um das Ziel des Gesetzes zu erreichen. Der Frauenanteil kann nur weiter erhöht werden, wenn bei gleicher Qualifikation die bevorzugte Einstellung und Beförderung von Frauen in den Bereichen umgesetzt wird, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Bereits bei der Besetzung der Ausbildungsplätze muss das Ziel, den Frauenanteil zu erhöhen, berücksichtigt werden. Bei den Stellenausschreibungen und Auswahlkriterien muss jede Form der Diskriminierung von Frauen vermieden werden.

Zu Nr. 8:

Der Vierte Bericht der Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern hat im Bereich der Fortbildung deutliche Defizite dargestellt: 79,5 Prozent der Dienststellen haben Frauen, trotz erheblicher Unterrepräsentanz in einer Zielgruppe, nicht aufgefordert, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Nur 35,7 Prozent führen Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Chancengleichheit, geschlechterspezifische Sichtweise und Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsplatz durch.

Der Bericht kommt zu dem Schluss, „dass das Bewusstsein für die Notwendigkeit von Sensibilisierungsmaßnahmen in den Dienststellen im Zeitvergleich wieder geringer geworden ist und noch nicht den Stellenwert erreicht hat, der notwendig wäre, um den Erfordernissen der Gleichstellung und der Chancengleichheit gerecht zu werden. Eine größere Verbindlichkeit diesbezüglicher Schulungen gerade auch für Führungskräfte könnte hier hilfreich sein.

Zu Nr. 9:

Der Vierte Bericht der Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern kommt zu dem Schluss, dass besonders im höheren Dienst und in Leitungsfunktionen Frauen immer noch stark unterrepräsentiert sind. Viele Stellen sind nur in Vollzeit ausgeschrieben. Teilzeit- und Telearbeitsplätze müssen ausgebaut werden und dürfen beim Aufstieg nicht zur Benachteiligung der Beschäftigten führen.

Zu Nr. 10:

Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten vor sexueller Belästigung geschützt werden. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist sexuelle Belästigung „jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird“. Das gilt insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mindert die Leistungsfähigkeit der Betroffenen und stört den Betriebsfrieden. Die Opfer von sexueller Belästigung fühlen sich häufig verunsichert, minderwertig und in ihrer Würde verletzt. Folgen daraus können sein: Verlust der Arbeitsmotivation, Angst und Depressionen. Trotzdem befürchten Betroffene negative Reaktionen und trauen sich darum nicht, sich zu beschweren. Daher verharmlosen oder verschweigen sie die Belästigung, auch aus Angst vor Verleumdung oder Arbeitsplatzverlust.

Zu Nr. 11:

Eine Verlängerung der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten auf fünf Jahre ist eine Verbesserung die Planbarkeit und Kontinuität ihrer Arbeit.

Zu Nr. 12:

Der Vierte Bericht der Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern nennt als Merkmal für die unzureichende Umsetzung der Gleichstellung die nach wie vor weit verbreitete „Nichtbestellung“ von Gleichstellungsbeauftragten. Zu optimieren ist laut Bericht zudem die Freistellung und Entlastung von Gleichstellungsbeauftragten von dienstlichen Aufgaben und die Ausstattung mit Personal- und Zeitbudgets.

Zu Nr. 13:

Im bestehenden Gesetz ist eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Personalangelegenheiten nur auf Antrag möglich.

Zu Nr. 14:

Es wird auf die Ausführungen zu Nr. 5 (Art. 5a neu) verwiesen.

Zu Nr. 15:

Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sollen nicht nur im internen Dienstbereich, sondern auch nach außen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft hinwirken. Dies bedeutet beispielsweise, dass die sie öffentlichkeitswirksame Maßnahmen und gleichstellungsbezogene Projekte durchführen sowie mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und -organisationen, zusammenarbeiten können.

Der Vierte Bericht der Staatsregierung über die Umsetzung des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern stellt fest, dass von den 507 kreisangehörigen Gemeinden, die sich an einer Befragung beteiligten, lediglich 12,9 Prozent Gleichstellungsbeauftragte bestellt haben.

Zu Nr. 16:

Der Bericht über die Durchführung des Gleichstellungsgesetzes ist nur aussagekräftig, wenn detailliert über alle Informationen zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts und die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in den einzelnen Dienststellen berichtet wird. Alle Dienststellen müssen zum Bericht verpflichtet werden und sind verpflichtet, Defizite bei der Umsetzung zu beseitigen.