



Antrag

der Abgeordneten **Katharina Schulze, Ludwig Hartmann, Eva Lettenbauer, Anna Schwamberger, Gülseren Demirel, Thomas Gehring, Jürgen Mistol, Verena Osgyan, Tim Pargent, Stephanie Schuhknecht, Gisela Sengl, Florian Siekmann, Benjamin Adjei, Kerstin Celina, Barbara Fuchs, Christina Haubrich, Elmar Hayn, Claudia Köhler, Andreas Krahl** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Das überholte bayerische Gleichstellungsgesetz nach 26 Jahren endlich novellieren!

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, ihrer Ankündigung vom 5. Juli 2022 und dem Landtagsbeschluss auf Drs. 18/21663 vom 10.03.2022 nachzukommen und noch in dieser Legislaturperiode eine Novellierung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) vorzulegen.

Maßnahmen, die das Gesetz enthalten muss, sind folgende:

Im Geltungsbereich sollen folgende Änderungen Einzug in die Novellierung halten:

Der Geltungsbereich wird erweitert, damit auch Einrichtungen in öffentlicher Hand erfasst werden. Damit soll sich der Geltungsbereich auf alle Rechtsträger erstrecken, an denen die öffentliche Hand beteiligt ist, soweit dies rechtlich möglich ist. So soll bei Unternehmen, die mehrheitlich in öffentlicher Hand liegen, die Einhaltung der Zielsetzungen des Gleichstellungsgesetzes verpflichtend sichergestellt und bei Minderheitenbeteiligung darauf hingewirkt werden.

Im Bereich der Teilzeit-, Wohnraum und Telearbeit sollen folgende Maßnahmen Einzug in die Novellierung halten:

Die Zielsetzung, Modelle und Konzepte zu geteilter Führung und dem Ausbau von Führung in Teilzeit werden im Gesetz festgeschrieben. Sollte eine Reduktion von Arbeitszeit aufgrund von Familienpflichten erfolgen, ist diese zu befristen. Es ist darauf hinzuwirken, dass die Aufstockung, bzw. Verlängerung der Arbeitszeit flexibel und variabel gestaltbar ist. Damit soll Altersarmut vorgebeugt werden.

Im Bereich der Fortbildungen sollen folgende Maßnahmen Einzug in die Novellierung halten:

Es werden verpflichtende Fort- und Weiterbildungsangebote für Führungspersonal und Personalverantwortliche eingeführt. Dabei werden auch Mentoringprogramme und Fortbildungen für alle Beschäftigten in allen Bereichen vorgesehen. Für die Vortragenden soll bei allen Fortbildungsveranstaltungen neben der fachlichen Qualifikation eine fundierte Gleichstellungskompetenz nachgewiesen werden können.

Im Bereich der Gleichstellungsbeauftragten sollen folgende Maßnahmen Einzug in die Novellierung halten:

Es werden Kontrollen und Sanktionsmöglichkeiten geschaffen, wenn keine Gleichstellungsbeauftragten eingesetzt oder Zielvorgaben nicht erreicht werden. Weiter wird die gesetzliche Grundlage dafür geschaffen, dass neben Gleichstellungsbeauftragten mindestens eine Stellvertretung bestellt wird. Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten wird dabei auf die Dauer von fünf Jahren erhöht, um mehr Arbeitskontinuität und

Planungssicherheit zu schaffen. Da bei Hochschulen die Zuordnung der Gleichstellungsbeauftragten zur Leitung der Personalabteilung häufig eine Einschränkung der Tätigkeit auf Personalangelegenheiten bedeutet, wird die Regelung dahingehend geändert, dass sie der Leitung der Hochschulverwaltung zugeordnet wird, um auch für Wissenschaft stützendes Personal eine einheitliche Gleichstellungsarbeit an Hochschulen zu gewähren.

Zudem wird den Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme an internen Leistungsbesprechungen, Führungskräfte-Konferenzen und -Schulungen und sonstigen Veranstaltungen mit Führungskräften ermöglicht. Die Novelle soll wirksame Verbesserungen beinhalten, wie die Schaffung von Vollzeit-Gleichstellungsbeauftragten. In Landkreisen und kreisfreien Städten sowie kreisangehörigen Gemeinden mit mehr als 20 000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie in Dienststellen mit mehr als 400 Beschäftigten ist für die Position der Gleichstellungsbeauftragten mindestens eine volle Stelle vorzusehen. Bei Dienststellen mit mehr als 1 000 Beschäftigten ist, angelehnt an die Regelung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) des Saarlandes neben der vollen Stelle als Gleichstellungsbeauftragte bzw. -beauftragter mindestens eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit der Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem -beauftragten zuzuordnen. Bei mehr als 2 000 Beschäftigten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit der vollen regelmäßigen Wochenarbeitszeit.

Zur Freistellung gehört auch die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die für die zu erfüllenden Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte oder -beauftragter die erforderlichen Kenntnisse vermitteln. Es wird explizit festgeschrieben, dass Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die für ihre zu erfüllenden Aufgaben die erforderlichen Kenntnisse vermitteln, uneingeschränkt einzuräumen ist. Weiter wird festgeschrieben, dass den Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme an Maßnahmen der modularen Qualifizierung bzw. anderer Aufstiegsqualifizierungen zu ermöglichen ist. Weiter wird im Gesetz noch deutlicher gemacht, dass die Wahrnehmung der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen darf.

Der Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsbeauftragten wird die Möglichkeit gegeben, Einsicht in die Personalakten zu nehmen, soweit auf deren Inhalt zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wird und die Einwilligung der betroffenen Beschäftigten vorliegt. Weiter wird eine aktive Teilnahme an den Entscheidungsprozessen bei strukturellen, organisatorischen, sozialen und personellen Vorhaben garantiert. Dazu gehört ein Teilnahmerecht der Gleichstellungsbeauftragten an Vorstellungsgesprächen.

Abschließend wird ein Klagerechts für Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung geschaffen. Bleibt eine Beanstandung der Gleichstellungsbeauftragten bzw. des Gleichstellungsbeauftragten und ein außergerichtlicher Einigungsversuch erfolglos, besteht die Möglichkeit das Verwaltungsgericht anzurufen. Dies ist möglich, wenn die Anrufung darauf gestützt wird, dass die Dienststelle die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat, ein Gleichstellungskonzept erstellt hat, das nicht den Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes entspricht oder wenn die Dienststelle über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden hat. Die Kosten, die die Gleichstellungsbeauftragten für Rechtsbehelfe dieser Art entstehen, trägt die Dienststelle.

Im Bereich der Gleichstellungskonzepte sollen die folgenden Maßnahmen Einzug in die Novellierung halten:

Für alle Dienststellen im Geltungsbereich des novellierten Gesetzes werden verpflichtende Gleichstellungskonzepte eingeführt, verbunden mit einem Einstellungs- und Beförderungsstopp, solange ein solches Konzept für die Dienststelle nicht vorliegt. Zur Umsetzung der Gleichstellungskonzepte wird im Gesetz festgeschrieben, dass Gleichstellungskonzepte in der Kommunalverwaltung der Kommunalaufsicht vorzulegen sind.

Diese Konzepte müssen nach drei Jahren überprüft, aktualisiert und auf aktuelle Entwicklungen angepasst werden und verbindliche Regelungen für Zielvorgaben, Freistellung, Geldmittel und Büroausstattung enthalten. Dabei soll eine an die Regelung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen angelehnte Verpflich-

tung formuliert werden, die das Gleichstellungskonzept als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung der Dienststelle bestimmt. Die Umsetzung und Überprüfung des Konzepts ist dabei eine besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Auch muss die Möglichkeit der differenzierten dienstlichen Beurteilung nach Vollzeit, Teilzeit, Qualifikationsebene sowie Männern und Frauen geschaffen werden, damit die grundsätzlich schlechtere Bewertung von Teilzeitbeschäftigten wegfällt.

Für die Besetzung von Gremien sind im Gleichstellungskonzept quantitative Zielvorgaben festzulegen, um den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts zu verbessern.

Weiter müssen in den Konzepten die konkreten personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung des im Gleichstellungskonzept geforderten Zielvorgaben benannt werden. Für den Fall, dass die Zielvorgaben im Gleichstellungskonzept nicht erreicht werden, sind die entsprechenden Gründe hierfür im nächsten Bericht zum Gleichstellungskonzept vorzulegen.

Für den Fall der Nichtumsetzung der Vorgaben des Gleichstellungskonzepts sollen eine Einstellungs- und Beförderungssperre in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentation festzustellen ist, als Sanktionsmaßnahme möglich sein.

Weiter wird im Bereich der wissenschaftlichen Führungspositionen ein Kaskadenmodell eingeführt, um den Anteil der Frauen in diesen Positionen zu erhöhen.

Begründung:

Seit Langem warten Gleichstellungsbeauftragte in Bayern, kommunale Spitzenverbände und zahlreiche zivilgesellschaftliche Organisationen und Verbände auf eine Novellierung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG). In der Regierungserklärung vom 5. Juli 2022 hatte die Staatsministerin für Familie, Arbeit und Soziales Ulrike Scharf eine Novelle des BayGIG bis zum Ende der Legislaturperiode angekündigt und auf vorliegende Vorbereitung Bezug verwiesen. Diese Ankündigung begrüßen wir und fordern auf, Sie wahrzumachen.

Die kommunalen Spitzenverbände haben Ihre Expertise in den vergangenen Jahren bereits ausgearbeitet. Dass hier Handlungsbedarf besteht, zeigte sich bereits in der Anhörung im Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes es am 26. Oktober 2021: „Nur 85,5 Prozent der Dienststellen in Bayern haben einen Gleichstellungsbeauftragten, nur 79 Prozent ein Gleichstellungskonzept“ sagte Dr. Michael Knabel, der Gleichstellungsbeauftragte im Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz.

Das derzeitige Gleichstellungsgesetz ist nicht mehr als ein zahnloser Tiger. Es gibt keine Sanktionsmöglichkeiten – nur der Hinweis an die Dienststellen, ist derzeit möglich. Bereits in der Anhörung der Expertinnen und Experten wurde klar, dass es dringender Änderungen bedarf.

Durch die Schaffung und Einführung von verpflichtenden Regelungen mit etwaigen Klage- und Sanktionsmöglichkeiten geben wir den Gleichstellungsbeauftragten Instrumente an die Hand, echte Gleichstellung durchzusetzen. Diese Aufgabe lässt sich sehr klar aus der Bayerischen Verfassung ableiten, denn der Art. 118 besagt: „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.“

Diesem Auftrag muss nun endlich auch die Staatsregierung nachkommen und darf Gleichstellungsmaßnahmen nicht weiter verschleppen, wie bisher.