



## Gesetzentwurf

der Abgeordneten **Florian von Brunn, Dr. Simone Strohmayr, Ruth Müller, Inge Aures, Martina Fehlner, Alexandra Hiersemann, Annette Karl, Natascha Kohnen, Doris Rauscher, Diana Stachowitz, Ruth Waldmann, Margit Wild, Klaus Adelt, Horst Arnold, Christian Flisek, Harald Güller, Volkmar Halbleib, Markus Rinderspacher, Florian Ritter, Stefan Schuster, Arif Taşdelen** und **Fraktion (SPD)**

### zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes

#### A) Problem

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

Fast 27 Jahre nach Inkrafttreten des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes ist es in Bayern jedoch immer noch nicht gelungen, den öffentlichen Dienst zu einem deutlichen Vorreiter in Sachen Gleichstellung zu machen.

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

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

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

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

**B) Lösung**

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

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

**C) Alternativen**

Keine

**D) Kosten****1. Kosten für den Staat**

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

**2. *Kosten für Kommunen***

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

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

Der Wirtschaft und den Bürgerinnen und Bürgern entstehen keine Kosten.



## 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. In Art. 1 Abs. 1 wird Satz 2 durch die folgenden Sätze 2 und 3 ersetzt:

„<sup>2</sup>Soweit die öffentliche Hand unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an Rechtsträgern, insbesondere an juristischen Personen des Privatrechts, Personengesellschaften, Kapitalgesellschaften oder Vereinen hält oder erwirbt, stellt sie sicher, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch von diesen entsprechend angewendet werden. <sup>3</sup>Verfügt die öffentliche Hand über Beteiligungen unterhalb der Mehrheitsgrenze, so wirkt sie darauf hin, dass die Regelungen dieses Gesetzes entsprechend angewendet werden.“
2. Art. 4 Abs. 2 wird wie folgt geändert:
  - a) In Satz 1 werden die Wörter „ , Einstellung, Beförderung sowie Höhergruppierung“ gestrichen.
  - b) Nach Satz 1 werden die folgenden Sätze 2 und 3 eingefügt:

„<sup>2</sup>Die Teilzeit ist differenziert nach Teilzeit unter 50 %, zwischen 50 und unter 90 % und 90 bis 100 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit anzugeben. <sup>3</sup>Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung, Leistungsbesoldung, Leistungsprämien, dienstliche Beurteilungen, leistungsorientierte Bezahlung und Führung in Teilzeit sind ebenfalls tabellarisch darzustellen.“
  - c) Der bisherige Satz 2 wird Satz 4.
3. Art. 5 wird wie folgt geändert:
  - a) In Abs. 2 werden nach dem Wort „Teilzeittätigkeit“ die Wörter „entsprechend Art. 4 Abs. 2 Satz 2“ und nach dem Wort „Leistungsbesoldung,“ die Wörter „Leistungsprämien, leistungsorientierter Bezahlung, dienstlichen Beurteilungen und Führung in Teilzeit“ eingefügt.
  - b) Abs. 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) <sup>1</sup>Für jeden einzelnen Bereich, in dem die Ziele dieses Gesetzes nach Art. 2 Abs. 1 bis 3 nicht erreicht werden, sind quantifizierte und messbare Zielvorgaben festzulegen, die während der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts erreicht werden sollen. <sup>2</sup>Maßnahmen zur Erreichung dieser Zielvorgaben sowie zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von auch zeitbezogenen und messbaren Zielvorgaben sind zu entwickeln und darzustellen.“
  - c) In Abs. 6 werden nach dem Wort „regeln“ die Wörter „ , soweit sie keine strengeren Regelungen als dieses Gesetz enthält“ eingefügt.
4. Art. 6 wird wie folgt geändert:
  - a) Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

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

- b) In Abs. 2 werden nach dem Wort „ist“ die Wörter „oder die Zielvorgaben nach Art. 5 Abs. 3 nicht erreicht wurden“ eingefügt.
5. Art. 8 wird wie folgt geändert:
- a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- aa) Der Wortlaut wird Satz 1 und Nr. 1 wird wie folgt gefasst:
- „1. bei der Besetzung von Beamten- und Richterstellen sowie Tarifbeschäftigten, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sowie von Stellen für die Berufsausbildung,“
- bb) Folgender Satz 2 wird angefügt:
- „<sup>2</sup>Für die Besetzung von Arbeitsplätzen in Berufsfeldern, in denen Männer aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, gilt Satz 1 entsprechend.“
- b) Nach Abs. 1 wird folgender Abs. 2 eingefügt:
- „(2) <sup>1</sup>Die Dienststelle legt zur Erhöhung der Anteile unterrepräsentierter Geschlechter zeitbezogene und messbare Zielvorgaben fest. <sup>2</sup>Die Zielvorgaben sind im Gleichstellungskonzept darzustellen und zu erläutern. <sup>3</sup>Das Nichterreichen einer festgelegten Zielvorgabe ist im Gleichstellungskonzept zu begründen.“
- c) Der bisherige Abs. 2 wird Abs. 3.
6. Art. 9 Abs. 4 und 5 wird wie folgt gefasst:
- „(4) <sup>1</sup>Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise, Gleichstellung, Benachteiligung am Arbeitsplatz und Mentoring aufzunehmen. <sup>2</sup>Diese Themen sind bei Fortbildungsmaßnahmen für alle Beschäftigte in allen Bereichen vorzusehen. <sup>3</sup>Insbesondere sollen Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen, mit Personalverantwortung, sowie in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen verpflichtend teilnehmen. <sup>4</sup>Die Dienststellenleitung hat dazu aufzufordern.
- (5) <sup>1</sup>Vortragende sollen bei allen Fortbildungsveranstaltungen neben der fachlichen Qualifikation eine fundierte Genderkompetenz nachweisen können. <sup>2</sup>Darüber hinaus sollen Frauen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden.“
7. Art. 11 wird wie folgt geändert:
- a) In Abs. 1 Satz 2 werden nach dem Wort „Leitungsaufgaben“ die Wörter „ , ungeachtet der Hierarchieebene“ eingefügt.
- b) Abs. 2 wird wie folgt geändert:
- aa) Dem Wortlaut werden die folgenden Sätze 1 und 2 vorangestellt:
- „<sup>1</sup>Sollte die Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von Familienpflichten erfolgt sein, ist sie zu befristen. <sup>2</sup>Es ist darauf hinzuwirken, dass die Aufstockung bzw. Veränderung der Arbeitszeit flexibel und variabel gestaltbar ist.“
- bb) Der bisherige Wortlaut wird Satz 3.
8. Art. 15 wird wie folgt geändert:
- a) In Abs. 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Gleichstellungsbeauftragte“ die Wörter „und mindestens eine Stellvertretung“ eingefügt.
- b) Abs. 3 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 wird das Wort „drei“ durch das Wort „fünf“ ersetzt.
- bb) Folgender Satz 4 wird angefügt:
- „<sup>4</sup>Im Einvernehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten kann von einer Befristung abgesehen werden.“

9. Art. 16 wird wie folgt geändert:
- a) Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:  
„<sup>2</sup>Bei obersten Landesbehörden und bei Mittelbehörden ist auch die Zuordnung zur Leitung der Verwaltungs- oder Personalabteilung und bei Hochschulen die Zuordnung für das wissenschaftsstützende Personal zur Leitung der Hochschulverwaltung möglich.“
  - b) Dem Abs. 2 wird folgender Satz 3 angefügt:  
„<sup>3</sup>Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Gleichstellungsbeauftragten, wird den Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme an internen Leitungsbesprechungen, Führungskräftekonferenzen, Führungskräftebildungen und sonstigen Veranstaltungen mit Führungskräften gemäß Art. 2 ermöglicht.“
  - c) In Abs. 4 werden nach dem Wort „Staatsregierung“ die Wörter „und die Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ eingefügt.
  - d) Abs. 6 wird wie folgt gefasst:  
„(6) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. <sup>2</sup>In Dienststellen mit in der Regel weniger als 400 Beschäftigten beträgt die Entlastung mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. <sup>3</sup>Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 400 Beschäftigten entspricht die Entlastung von Gleichstellungsbeauftragten und/oder der Stellvertretung der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. <sup>4</sup>Die Freistellung muss auch erfolgen für die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die für die zu erfüllenden Aufgaben die erforderlichen Kenntnisse vermitteln. <sup>5</sup>Dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. <sup>6</sup>Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden. <sup>7</sup>Den Gleichstellungsbeauftragten ist die Teilnahme an Maßnahmen der modularen Qualifizierung bzw. an anderen Aufstiegsqualifizierungen zu ermöglichen. <sup>8</sup>Deren Bestellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen.“
  - e) Abs. 7 Satz 2 wird wie folgt gefasst:  
„<sup>2</sup>Zur Sicherung und Durchführung gleichstellungsrelevanter Aufgaben und Maßnahmen gehört ein ausreichend bemessener Mittelansatz, sowohl für die Ausstattung eines eigenen Büros als auch zur Organisation und Durchführung eigener Projekte gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 2 sowie für die persönliche Fortbildung gemäß Art. 16 Abs. 6 Satz 2.“
10. Art. 18 wird wie folgt geändert:
- a) In Abs. 2 Satz 1 wird nach dem Wort „unterrichten,“ das Wort „insbesondere“ eingefügt.
  - b) Abs. 3 wird wie folgt geändert:
    - aa) Die Sätze 1 und 2 werden durch die folgenden Sätze 1 bis 3 ersetzt:  
„<sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an allen strukturellen, organisatorischen, sozialen, personellen oder gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen, um ihnen eine aktive Teilnahme an den Entscheidungsprozessen zu ermöglichen. <sup>2</sup>Ihre Teilnahme am Personalauswahlverfahren einschließlich Vorstellungsgesprächen erfolgt mit Blick auf die Geschlechtergerechtigkeit von Frau und Mann am gesamten Verfahren im Sinn von Art. 8 Abs. 1. <sup>3</sup>Die Entscheidung zur Teilnahme treffen die Gleichstellungsbeauftragten in Eigenverantwortung und Abwägung gleichstellungsrelevanter Zusammenhänge.“
    - bb) Der bisherige Satz 3 wird Satz 4 und das Wort „nur“ wird durch das Wort „auch“ ersetzt.
    - cc) Der bisherige Satz 4 wird Satz 5.

11. Art. 19 wird wie folgt geändert:
- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:  
„Beanstandungsrecht und Klagerecht“.
  - b) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Satz 1 werden die Wörter „das Recht, diese Verstöße zu beanstanden“ durch die Wörter „gegenüber der Dienststellenleitung ein Beanstandungsrecht“ ersetzt.
    - bb) Die folgenden Sätze 3 und 4 werden angefügt:  
„<sup>3</sup>Die Beanstandung ist schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen.  
<sup>4</sup>Sie hat aufschiebende Wirkung.“
  - c) Die Abs. 2 und 3 werden wie folgt gefasst:  
„(2) <sup>1</sup>Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle innerhalb einer Frist von einem Monat. <sup>2</sup>Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung schriftlich zu begründen.  
  
(3) <sup>1</sup>Bleibt die Beanstandung nach Abs. 1 erfolglos, können die Gleichstellungsbeauftragten das Verwaltungsgericht anrufen. <sup>2</sup>Zuvor haben die Gleichstellungsbeauftragten oder die Dienststelle einen nochmaligen außergerichtlichen Einigungsversuch zu unternehmen. <sup>3</sup>Das Gericht ist innerhalb eines Monats anzurufen, nachdem die Gleichstellungsbeauftragten oder die Dienststelle das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs schriftlich festgestellt hat. <sup>4</sup>Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.“
  - d) Die folgenden Abs. 4 und 5 werden angefügt:  
„(4) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststelle
    1. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat oder
    2. ein Gleichstellungskonzept erstellt hat, das nicht den Vorgaben der Art. 4 und 5 entspricht oder
    3. wenn die Dienststelle über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden hat.  
(5) Die Dienststelle trägt die Kosten, die den Gleichstellungsbeauftragten auf Grund von Rechtsbehelfen nach den Abs. 3 und 4 entstehen.“
12. Art. 20 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 2 werden die Wörter „und finanziellen Leistungsfähigkeit“ gestrichen.
  - b) Die Sätze 3 und 4 werden wie folgt gefasst:  
„<sup>3</sup>In Landkreisen und kreisfreien Städten sowie kreisangehörigen Gemeinden mit mehr als 50 000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie in Dienststellen mit mehr als 400 Beschäftigten ist für die Position der Gleichstellungsbeauftragten mindestens eine volle Stelle vorzusehen. <sup>4</sup>Die Einzelheiten der Bestellung richten sich nach Art. 15 Abs. 3, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach den Art. 16 bis 19, soweit nicht durch Satzung etwas anderes bestimmt wird und sie keine strengeren Regelungen als dieses Gesetz enthält.“
  - c) Die folgenden Sätze 5 und 6 werden angefügt:  
„<sup>5</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten werden hierzu beratend tätig und bringen Anregungen vor, entwickeln Initiativen sowie sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen, führen gleichstellungsbezogene Projekte durch und arbeiten mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen

Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und Frauenorganisationen, zusammen. <sup>6</sup>Darüber hinaus können Kommunen durch Satzung weitergehende Regelungen festlegen.“

## § 2

Dieses Gesetz tritt am ..... in Kraft.

### **Begründung:**

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

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

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

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

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

#### **Zu Nr. 3 (Art. 5):**

##### **Abs. 2:**

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

##### **Abs. 3:**

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

##### **Abs. 6:**

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

#### **Zu Nr. 4 (Art. 6):**

##### **Abs. 1:**

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

##### **Abs. 2:**

Dient der Überprüfung der Zielerreichung.

#### **Zu Nr. 5 (Art. 8):**

##### **Abs. 1:**

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

##### **Abs. 2:**

Verankerung des Prinzips der „Zielvorgabe“ (keine Quote!) mit Blickerweiterung darauf, dass die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes sich auf Dauer nachteilig auf Arbeitsergebnisse und auf die Ermöglichung verschiedener Lebensentwürfe auswirkt. Einseitigen Sichtweisen soll dadurch entgegengewirkt werden. Gleichzeitig wird die neutrale

Geschlechteransprache eingeführt. An dieser Stelle schließt sich der Kreis zu Art. 5 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG).

**Zu Nr. 6 (Art. 9):**

**Abs. 4:**

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

**Abs. 5:**

Genderkompetenz ist in allen Bereichen unverzichtbar.

**Zu Nr. 7 (Art. 11):**

**Abs. 1:**

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

**Abs. 2:**

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

**Zu Nr. 8 (Art. 15):**

**Abs. 1:**

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

**Abs. 3:**

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

**Zu Nr. 9 (Art. 16):**

**Abs. 1:**

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

**Abs. 2:**

Die Arbeitswelt hat sich mittlerweile so verändert, dass fast alle Themen, Projekte und Vorhaben einen gleichstellungsrelevanten Bezug nach Art. 2 BayGIG haben, auch wenn dies auf den ersten Blick nicht so scheint. Erfahrungsgemäß werden in Führungskräftekonferenzen bzw. Leitungsbesprechungen sowohl durch die Dienststellenleitung als auch durch die Führungskräfte solche Themen eingebracht bzw. besprochen. Ermöglicht die Dienststellenleitung den Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme an diesen Besprechungen, kommt sie dadurch zum einen ihrer frühzeitigen Informationspflicht gemäß Art. 17 und 18 BayGIG nach. Zum anderen gewährleistet sie eine einheitliche Information und Kommunikation zwischen Führungskräften, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragten im Interesse der Beschäftigten. Die Gleichstellungsbeauftragten ihrerseits erhalten durch diese Einbindung frühzeitig die Möglichkeit, Dienststellenleitung und Führungskräfte bestmöglich bei gleichstellungsrelevanten Sachverhalten

zu beraten und zu unterstützen. Durch ihre Teilnahme wird die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragten gestärkt.

**Abs. 4:**

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

**Abs. 6:**

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

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

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

**Abs. 7:**

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

**Zu Nr. 10 (Art. 18):**

**Abs. 2:**

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

**Abs. 3:**

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

**Zu Nr. 11 (Art. 19):**

**Abs. 1:**

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

**Abs. 2:**

Die Frist dient der Straffung des Verfahrens.

**Abs. 3 bis 5:**

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

**Zu Nr. 12 (Art. 20):**

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