

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

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

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.

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 BayGIG 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 zahnlöser 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 novellierte 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 Gleichstellungsgesetzes 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 Mustervorlagen 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 Beschäftigtengruppe 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 begrüßen, 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 Beststellungszeitraums von drei auf fünf Jahre begrüßen 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

A handwritten signature in blue ink that reads 'U. Di Pasquale'.

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