

1. JULI 2021

BAYERISCHES LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ (BAYGLG)

NOVELLIERUNGSVORSCHLÄGE AUS FACHGESPRÄCHEN DES DGB BAYERN 2016-2018 / AKTUALISIERUNG JULI 2021

BETEILIGT: MÜNCHENER ARBEITSKREIS DER GB (MAKGB), LAG DER KOMMUNALEN GB, DGB, VER.DI, GDP, IG BAU, GEW BAYERN UND WEITERE

VERANTWORTLICH/KONTAKT: MARTHA BÜLLESBACH, DGB BAYERN, FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSPOLITIK, NEUMARKTER STR. 22, 81673 MÜNCHEN (MARTHA.BUELLESBACH@DGB.DE)

Originaltext des BayGIG	Änderungsvorschläge Konkrete Änderungen sind gelb markiert	Begründungen und Kommentare
<u>Erster Teil: Allgemeine Vorschriften</u> Art. 1 Geltungsbereich Art. 2 Ziele des Gesetzes Art. 3 Begriffsbestimmungen		
Art. 1 Geltungsbereich (1) ¹ Dieses Gesetz gilt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, für die Behörden, Gerichte und sonstigen öffentlichen Stellen des Freistaates Bayern, die Gemeinden, Gemeindeverbände und die sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts. ² Es ist darauf hinzuwirken, dass Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, die Ziele dieses Gesetzes berücksichtigen. (2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf die Religionsgemeinschaften sowie ihre erzieherischen und karitativen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform. (3) Die Vorschriften dieses Gesetzes sind nicht anzuwenden, wenn die Gleichstellung in besonderen Rechtsvorschriften geregelt ist.	(1) ¹ Dieses Gesetz gilt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, für die Behörden, Gerichte und sonstigen öffentlichen Stellen des Freistaates Bayern, die Gemeinden, Gemeindeverbände und die sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts. ² Es ist darauf hinzuwirken, dass Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, die Ziele dieses Gesetzes berücksichtigen. 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. ³ Verfügt die öffentliche Hand über Beteiligungen unterhalb der Mehrheitsgrenze, so wirkt sie darauf hin, dass die Regelungen dieses Gesetzes entsprechend angewendet werden. Absätze 2 und 3 bleiben unverändert.	<i>Zur Sicherstellung, dass bei Ausgliederung die Bestimmungen des BayGIG weiterhin Anwendung finden.</i> <i>Die Formulierung „öffentliche Hand“ wurde beibehalten, da sie sehr weitgehend ist, d.h. alle in diesem Sinne erfasst. Durch die ebenfalls beibehaltene Formulierung „unmittelbar oder mittelbar“ werden die verschiedensten Beteiligungsformen erfasst. Durch die Unterscheidung „Mehrheitsbeteiligung“ und „Minderheitsbeteiligung“ mit „sicher stellen“ bzw. „hinwirken“ wird den jeweiligen Einflussnahmemöglichkeiten Rechnung getragen. Die Formulierung „insbesondere“ am Beginn der Aufzählung nennt bestimmte Rechtsträger, gilt jedoch nicht abschließend.</i>

Art. 2 Ziele des Gesetzes (1) ¹Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern wird nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) gefördert.²Ziel der Förderung ist insbesondere – die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen, – die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern, – auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken. (2) Weiteres Ziel ist es, auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken. (3) Ziel ist ferner, dass alle Beschäftigten, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, – die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern, - auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken, - die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip berücksichtigen. (4) Der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel ist zu beachten.		

Art. 3 Begriffsbestimmungen (1) Beschäftigte im Sinn dieses Gesetzes sind alle Bediensteten unabhängig davon, ob der Beschäftigung ein Beamten-, Richter-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt, es sei denn, das Beschäftigungsverhältnis beruht auf einer Wahl. (2) ¹Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes sind die Dienststellen im Sinn des Art. 6 Abs. 1 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG); Art. 6 Abs. 2, 4, 5 Satz 1 und Abs. 6 BayPVG gelten entsprechend.²Soweit Dienststellen für andere Dienststellen Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten ausüben, haben sie insoweit die Aufgaben der ihr unterstellten Dienststellen nach diesem Gesetz wahrzunehmen; die Aufgaben der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bleiben hiervon unberührt. (3) ¹Gremien im Sinn dieses Gesetzes sind Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie vergleichbare Organe.²Dies gilt nicht für die Mitglieder der Staatsregierung, für den Landtag, für die Gerichtsbarkeit und für die Mitgliedschaft in Gremien, soweit hierfür durch Rechtsnormen oder Vereinssatzungen ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist.		

<u>Zweiter Teil: Gleichstellungsförderung</u> Abschnitt I Gleichstellungskonzept (Art. 4–6) Abschnitt II Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung (Art. 7–14)		
Abschnitt I Gleichstellungskonzept Art. 4 Aufstellung von Gleichstellungskonzepten Art. 5 Inhalt des Gleichstellungskonzepts Art. 6 Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten		
Art. 4 Aufstellung von Gleichstellungskonzepten (1) ¹Die Dienststellen erstellen alle fünf Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, soweit solche nicht bestellt sind, der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, ein Gleichstellungskonzept.²Die Dienststelle kann von der Erstellung von Gleichstellungskonzepten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind; dies gilt nicht für oberste Landesbehörden.³Dienststellen, die nach Art. 3 Abs. 2 Satz 2 die Aufgaben anderer Dienststellen wahrnehmen, erstellen für den gesamten Bereich, für den sie		

zuständig sind, ein Gleichstellungskonzept.⁴Ändern sich wesentliche Voraussetzungen des Gleichstellungskonzepts, so ist dieses an die Entwicklung anzupassen. (2) ¹Die Dienststellen erstellen nach der halben Laufzeit der Gleichstellungskonzepte eine tabellarische Datenübersicht über die Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Einstellung, Beförderung sowie Höhergruppierung.²Abs. 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend. (3) Kreisangehörige Gemeinden können im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit ein Gleichstellungskonzept erstellen.	(2) ¹ Die Dienststellen erstellen nach der halben Laufzeit der Gleichstellungskonzepte eine tabellarische Datenübersicht über die Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit. ²Die Teilzeit ist differenziert nach Teilzeit unter 50 Prozent, zwischen 50 und unter 90 Prozent und 90 bis 100 Prozent der wöchentlichen Normalarbeitszeit anzugeben. ³Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung, Leistungsbesoldung, Leistungsprämien, dienstlichen Beurteilungen, leistungsorientierte Bezahlung und Führung in Teilzeit sind ebenfalls tabellarisch darzustellen. ⁴Abs. 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.	<i>Anpassung an den geänderten Art. 5. Die tabellarische Datenübersicht nach der halben Laufzeit sollte den Inhalten des Gleichstellungskonzeptes nicht nachstehen.</i> <i>Um überprüfen zu können, ob Führungsaufgaben auch in Teilzeit ermöglicht werden, ist diese Aufstellung notwendig. Siehe auch Art. 11 Abs. 1.</i>
Art. 5 Inhalt des Gleichstellungskonzepts (1) ¹Grundlage des Gleichstellungskonzepts ist eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten.²Hierfür sind jeweils zum Stichtag 30. Juni des Berichtsjahres die bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen und gleichstellungsrelevante Daten auszuwerten. (2) Die vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern, insbesondere bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbesoldung, sind darzustellen und zu erläutern.	(2) Die vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern, insbesondere bei Voll- und Teilzeittätigkeit entsprechend Art. 4 Abs. 2 Satz 2, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung, Leistungsbesoldung, Leistungsprämien, leistungsorientierte Bezahlung, dienstlichen Beurteilungen und Führung in Teilzeit sind darzustellen und zu erläutern.	<i>Die Erweiterung des Katalogs der darzustellenden Unterschiede bezieht die Entwicklung bei Frauen und Männern mit ein.</i>

(3) Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von auch zeitbezogenen Zielvorgaben zu entwickeln. (4) Darüber hinaus sind Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, insbesondere strukturelle Maßnahmen zu entwickeln und darzustellen. (5) Die kostenmäßigen Auswirkungen sind darzustellen. (6) Die Gemeinden und Gemeindeverbände können, unbeschadet von Art. 4 Abs. 2, durch Satzung den Inhalt des Gleichstellungskonzepts zur Erreichung der Ziele des Gesetzes nach Art. 2 abweichend von den Absätzen 1 bis 5 regeln.	(3) Für jeden einzelnen Bereich, in dem die Ziele dieses Gesetzes nach Art. 2 Abs. 1 - 3 nicht erreicht werden, sind quantifizierte und messbare Zielvorgaben festzulegen, die während der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts erreicht werden sollen. Maßnahmen zur Erreichung dieser Zielvorgaben sowie zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von auch zeitbezogenen und messbaren Zielvorgaben sind zu entwickeln und darzustellen. Absätze 4 und 5 bleiben unverändert. (6) Die Gemeinden und Gemeindeverbände können, unbeschadet von Art. 4 Abs. 2, durch Satzung den Inhalt des Gleichstellungskonzepts zur Erreichung der Ziele des Gesetzes nach Art. 2 abweichend von den Absätzen 1 bis 5 regeln, soweit sie keine strengeren Regelungen als dieses Gesetz enthält.	<i>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.</i> <i>Eine eventuelle Satzung soll nicht zu einer Schlechterstellung im Vergleich zu den gesetzlichen Regelungen führen. Daher wird (unabhängig vom Grundsatz des Vorrangs des Gesetzes, Stichwort Rechtsnormenhierarchie) eine ergänzende Formulierung gewünscht.</i>
Art. 6 Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten (1) Das Gleichstellungskonzept sowie die Aktualisierungen sind in den betroffenen Dienststellen in geeigneter Form bekanntzugeben. (2) Wenn das Gleichstellungskonzept nicht umgesetzt worden ist, sind die Gründe hierfür sowohl im Rahmen einer Aktualisierung als auch bei der Aufstellung des nächsten Gleichstellungskonzepts darzulegen und entsprechend Absatz 1 bekanntzugeben.	(1) Das Gleichstellungskonzept, die Aktualisierungen sowie die tabellarische Datenübersicht sind in den betroffenen Dienststellen in geeigneter Form bekanntzugeben. (2) Wenn das Gleichstellungskonzept nicht umgesetzt worden ist oder die Zielvorgaben nach Art. 5 Abs. 3 nicht erreicht wurden, sind die Gründe hierfür sowohl im Rahmen einer Aktualisierung als auch bei der Aufstellung des nächsten Gleichstellungskonzepts darzulegen und entsprechend Absatz 1 bekanntzugeben.	<i>Konsequenz aus dem geänderten Art. 4.</i> <i>Überprüfung der Zielerreichung.</i>

Abschnitt II Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung Art. 7 Stellenausschreibung Art. 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg Art. 9 Fortbildung Art. 10 Flexible Arbeitszeiten Art. 11 Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit Art. 12 Beurlaubung Art. 13 Wiedereinstellung Art. 14 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung		
Art. 7 Stellenausschreibung (1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit. (2) Bei der Ausschreibung von Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist auf eine Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen. (3) In Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Frauen besonders aufzufordern, sich zu bewerben.		

Art. 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg (1) Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben hat die Dienststelle nach Maßgabe der dem Gleichstellungskonzept entsprechenden Personalplanung den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, 1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie von Stellen für die Berufsausbildung, 2. bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zu erhöhen. (2) Bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, von Stellen für die Berufsausbildung sowie bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen.	(1) ¹ Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben hat die Dienststelle nach Maßgabe der dem Gleichstellungskonzept entsprechenden Personalplanung den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, 1. bei der Besetzung von Beamten- und Richterstellen sowie Tarifbeschäftigten, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie von Stellen für die Berufsausbildung, 2. bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zu erhöhen. ² Für die Besetzung von Arbeitsplätzen in Berufsfeldern, in denen Männer aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, gilt Satz 1 entsprechend. (2) ¹ Die Dienststelle legt zur Erhöhung der Anteile unterrepräsentierter Geschlechter zeitbezogene und messbare Zielvorgaben fest. ² Die Zielvorgaben sind im Gleichstellungskonzept darzustellen und zu erläutern. ³ Das Nichterreichen einer festgelegten Zielvorgabe ist im Gleichstellungskonzept zu begründen. Absatz 2 alt wird Absatz 3 neu.	<i>Implementierung der neutralen Geschlechteransprache und der Gleichberechtigung von Frauen <u>und</u> Männern. Die Formulierung wird auch im § 8 BGleG 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 GG.</i> <i>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 BayGIG.</i>
--	---	--

Art. 9 Fortbildung (1) ¹Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.²Unter den Voraussetzungen des Art. 7 Abs. 3 sind Frauen besonders zur Teilnahme einzuladen. (2) Auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen. (3) Fortbildungskurse, die den Beschäftigten den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Einkommensgruppen, erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten; Absatz 1 gilt entsprechend. (4) ¹Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise, Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz vorzusehen.²Diese Themen sind insbesondere bei Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, sowie für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen vorzusehen. (5) Frauen sollen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden.	(4) ¹ Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise, Gleichstellung, Benachteiligung am Arbeitsplatz und Mentoring aufzunehmen. ² Diese Themen sind bei Fortbildungsmaßnahmen für alle Beschäftigte in allen Bereichen vorzusehen. ³Insbesondere sollen Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen, mit Personalverantwortung, sowie in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen verpflichtend teilnehmen. ⁴Die Dienststellenleitung hat dazu aufzufordern. (5) Vortragende sollen bei allen Fortbildungsveranstaltungen neben der fachlichen Qualifikation eine fundierte Genderkompetenz nachweisen können. Darüber hinaus sollen Frauen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden.	<i>Abs. 4 Satz 1: Die Erweiterung der Themen ist erforderlich, da diese in der Praxis auftreten.</i> <i>Abs. 4 Satz 2: Die Ausweitung der Fortbildungsthemen aus Satz 1 auf alle Beschäftigten ist notwendig, da alle Beschäftigten im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen damit in Berührung kommen.</i> <i>Abs.4 Satz 3: 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.</i> <i>Gender-Kompetenz ist in allen Bereichen unverzichtbar.</i>
--	--	--

Art. 10 Flexible Arbeitszeiten Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Notwendigkeit über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden.		
Art. 11 Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit (1) ¹Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen.²Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.³Es ist darauf hinzuwirken, daß sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben.⁴Die Sätze 1 und 3 gelten entsprechend für Wohnraum- und Telearbeit. (2) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt werden.	(1) ¹Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen.²Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, ungeachtet der Hierarchieebene.³Es ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben.⁴Die Sätze 1 und 3 gelten entsprechend für Wohnraum- und Telearbeit. (2) ¹ Sollte die Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von Familienpflichten erfolgt sein, ist sie zu befristen. Es ist darauf hinzuwirken, dass die Aufstockung bzw. Veränderung der Arbeitszeit flexibel und variabel gestaltbar ist. ²Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt werden.	<i>Nachdem immer noch viele Frauen Beruf und Familie über eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren, sollten auch Führungsaufgaben in Teilzeit angeboten werden.</i> <i>Passus soll der Vorbeugung der Altersarmut dienen. Familienpflichten auch im Sinne des PflegezeitG.</i>

Art. 12

Beurlaubung

(1) ¹Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit eingeräumt werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten.²Sie sind über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren.³Ihnen soll die Teilnahme ermöglicht werden.

(2) Notwendige Auslagen für die Teilnahme werden in entsprechender Anwendung des Reisekostengesetzes erstattet, wenn die jeweilige Bildungsmaßnahme in Abstimmung mit der Dienststelle erfolgt und sie unmittelbar auf die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit vorbereitet.

(3) In geeigneten Fällen sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zulässig befristete Beschäftigungsmöglichkeiten im Einvernehmen mit der Dienststelle auf Antrag vorrangig Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soweit nicht der Zweck der Beurlaubung oder dienstliche Belange entgegenstehen.

(4) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

(5) Mit den Beurlaubten sollen Beratungsgespräche geführt werden, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.

Art. 13 Wiedereinstellung Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach Möglichkeit wieder eingestellt werden.		
Art. 14 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung (1) ¹Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen.²Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung auswirken. (2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung mit der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.		

<u>Dritter Teil Gleichstellungsbeauftragte -</u> <u>Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner</u> Art. 15 Bestellung Art. 16 Rechtsstellung Art. 17 Aufgaben Art. 18 Rechte und Pflichten Art. 19 Beanstandungsrecht Art. 20 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte		
Art. 15 Bestellung (1) ¹Bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen, die über die Befugnis verfügen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten vorzunehmen, werden Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis nach vorheriger interner Ausschreibung bestellt.²Die Dienststelle kann von der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind.³Der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts können Gleichstellungsbeauftragte bestellen; Art. 20 bleibt unberührt. (2) ¹Soweit auf Grund des Absatzes 1 Sätze 1 und 2 Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen sind oder von einer	(1) ¹Bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen, die über die Befugnis verfügen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten vorzunehmen, werden Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertretung mit deren Einverständnis nach vorheriger interner Ausschreibung bestellt. Die Sätze 2 und 3 bleiben unverändert. Abs. 2 bleibt unverändert.	<i>Der Passus zur Bestellung einer Stellvertretung stammt ursprünglich aus Art. 16 „Rechtsstellung“ 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.</i> <i>Kommentar zu Art. 15 Abs. 1: Das BayGIG hat das Amt einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten geschaffen. Sie unterstehen der Dienststellenleitung (im Gegensatz zur Personalvertretung), unterstützen die Dienststelle bei der Umsetzung des Gesetzes, bei der Aufstellung von Gleichstellungskonzepten und sie fördern und überwachen den Vollzug des Gesetzes. Gleichstellungsarbeit ist eine dienstliche Aufgabe. Es ist also folgerichtig, dass die Gleichstellungsbeauftragten mit deren Einverständnis durch die Dienststellen bestellt und nicht gewählt werden. Mit der Bestellung überträgt die Dienststelle die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten an die bestellte Person. Die Gleichstellungsbeauftragten haben somit eine „besondere“ Rolle, da sie eine Mittlerfunktion zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbedürfnissen ausüben und dies durch die „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ in Art. 16 (2) zum Ausdruck gebracht wird.</i>

Bestellung abgesehen wird, werden in den Dienststellen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Beschäftigten und die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten bestellt.² Diese nehmen für ihre Dienststelle die Aufgaben nach Art. 16 Abs. 2 Satz 2, Art. 17 Abs. 2 und 3, Art. 18 Abs. 1 wahr.³Die übrigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nehmen in diesem Fall die Gleichstellungsbeauftragten der jeweils zuständigen Dienststelle wahr. (3) ¹Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung.²Die Bestellung kann in beiderseitigem Einverständnis vorzeitig aufgehoben, im übrigen nur aus wichtigem Grund widerrufen werden.³In diesen Fällen erfolgt bis zum Ende der laufenden Periode eine unverzügliche Neubestellung; beginnt die Amtszeit innerhalb des letzten Jahres der laufenden Periode, endet sie mit Ablauf der darauf folgenden Periode.	(3) ¹ Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung. ² Die Bestellung kann in beiderseitigem Einverständnis vorzeitig aufgehoben, im Übrigen nur aus wichtigem Grund widerrufen werden. ³ In diesen Fällen erfolgt bis zum Ende der laufenden Periode eine unverzügliche Neubestellung; beginnt die Amtszeit innerhalb des letzten Jahres der laufenden Periode, endet sie mit Ablauf der darauf folgenden Periode. Im Einvernehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten kann von einer Befristung abgesehen werden.	<i>Kommentar zu Art. 15 Abs. 2: In Behörden in nachgeordneten Bereichen, in denen Gleichstellungsbeauftragte nach dem Gesetz nicht zu bestellen sind, werden Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner bestellt, deren Aufgaben in Art. 15 (2) klar definiert sind und die die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten vor Ort unterstützen. Sie haben zu diesem Zweck u.a. ein eigenes unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. In der Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der zuständigen Dienststellen entfaltet sich die Rechtsstellung der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sowie deren Rechte und Pflichten in umfassender Weise.</i> <i>Ein Zeitraum von 5 Jahren oder mehr erlaubt eine kontinuierliche Arbeit, Planungssicherheit für länger laufende Vorhaben und ist der Laufzeit der Gleichstellungskonzepte angepasst.</i>
Art. 16 Rechtsstellung (1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen.²Bei obersten Landesbehörden und bei Mittelbehörden ist auch die Zuordnung zur Leitung der Verwaltungs- oder Personalabteilung und bei Hochschulen die Zuordnung für das nichtwissenschaftliche Personal zur Leitung der Hochschulverwaltung oder zur Leitung der Personalabteilung möglich.	(1) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten sind der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen. ² Bei obersten Landesbehörden und bei Mittelbehörden ist auch die Zuordnung zur Leitung der Verwaltungs- oder Personalabteilung und bei Hochschulen die Zuordnung für das Wissenschaft stützende Personal zur Leitung der Hochschulverwaltung oder zur Leitung der Personalabteilung möglich.	<i>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 Wissenschaft stützendes Personal eine einheitliche Gleichstellungsarbeit an Hochschulen zu gewährleisten.</i> <i>Kommentar zu Art. 16 Abs. 1: Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar unterstellt. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass die Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich der Amtsspitze zugeordnet sind. D. h. auch, dass sie gemäß Art. 18 (1) ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Amtsspitze haben.</i>

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen.²Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil.	(2) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen. ² Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil. ³ Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Gleichstellungsbeauftragten, wird den Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme an internen Leitungsbesprechungen, Führungskräfte-Konferenzen, Führungskräfte-Schulungen und sonstigen Veranstaltungen mit Führungskräften gemäß Art. 2 ermöglicht.	<i>Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört u.a. die Beratung aller Beschäftigten in Gleichstellungsfragen - dazu zählen auch die Dienststellenleitung und Führungskräfte. Außerdem wirken sie bei allen Angelegenheiten mit, die von grundsätzlicher Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern sind, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Inhalt haben und der Sicherstellung der Chancengleichheit beider Geschlechter dienen (Art. 2 BayGlG). Um dies zu gewährleisten, sind die Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig einzubinden. (Art. 17 bzw. 18 BayGlG).</i> <i>Die Arbeitswelt hat sich mittlerweile so verändert, dass fast alle Themen, Projekte und Vorhaben, einen gleichstellungsrelevanten Bezug nach Art. 2 BayGlG 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.</i> <i>Ermöglicht die Dienststellenleitung den Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme an diesen Besprechungen, kommt sie dadurch zum einen ihrer frühzeitigen Informationspflicht gemäß Art. 17 und 18 BayGlG 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.</i>
--	--	--

(3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei.²Eine dienstliche Beurteilung der Tätigkeit erfolgt nur auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten. (4) Die Gleichstellungsbeauftragten können sich ohne Einhaltung des Dienstwegs an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht ohne Einwilligung der Betroffenen personenbezogene Daten übermittelt werden. (5) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung.²Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrats, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung. (6) ¹Die 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.²Hierzu gehört auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen.³Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden.	(3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei.²Eine dienstliche Beurteilung der Tätigkeit erfolgt nur auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten. (4) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten können sich ohne Einhaltung des Dienstwegs an andere Gleichstellungsbeauftragte, die Frauenbeauftragte der Staatsregierung und die Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht ohne Einwilligung der Betroffenen personenbezogene Daten übermittelt werden. (5) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung.²Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrats, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung. (6) ¹ 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. ²In Dienststellen mit in der Regel weniger als 400 Beschäftigten beträgt die Entlastung mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. ³Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel mindestens 400 Beschäftigten entspricht die Entlastung von Gleichstellungsbeauftragten und/oder der Stellvertretung der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft.	<i>Die Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern beim Bayerischen Sozialministerium ist eine zentrale Anlaufstelle für alle Gleichstellungsbeauftragten in Bayern.</i> <i>Kommentar zu Art. 16 Abs. 4: Hier werden die Anlaufstellen für Gleichstellungsbeauftragte genannt. Die Einrichtung einer eigenen Schiedsstelle zur Kontrolle der Umsetzung der Ziele des Gesetzes ist aus unserer Sicht nicht zielführend.</i> <i>Die Grenze von 400 Beschäftigten bezieht sich auf Art. 20 Abs. 1 Satz 3. Dort ist für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten eine identische Regelung.</i>
--	---	--

(7) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.²Dazu gehört auch eine Vertretung in der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte.	⁴ Hierzu gehört auch die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die für ihre zu erfüllenden Aufgaben die erforderlichen Kenntnisse vermitteln.⁵Dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. ⁶ Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden. ⁷Den Gleichstellungsbeauftragten ist die Teilnahme an Maßnahmen der modularen Qualifizierung bzw. anderer Aufstiegsqualifizierungen zu ermöglichen. ⁸Deren Bestellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen. (7) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. ²Dazu gehört auch eine Vertretung in der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte.² 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.	<i>Kommentar zu Art. 16 Abs. 6: 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 der GB klar zu definieren.</i> <i>Zu Satz 7: 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.</i> <i>Siehe Art. 15 Abs. 1.</i> <i>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.</i>
--	---	---

Art. 17 Aufgaben (1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung.²Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer. (2) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können. (3) ¹Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen.²Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.		
Art. 18 Rechte und Pflichten (1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt.²Die Gleichstellungsbeauftragten können sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden.	Abs. 1 bleibt unverändert.	

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, bei Personalangelegenheiten spätestens gleichzeitig mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens.²Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. (3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen.²Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten findet auf Antrag der Betroffenen statt; die Gleichstellungsbeauftragten sind auf Antrag ferner zu beteiligen, wenn sie hinreichende Anhaltspunkte dafür vortragen, dass die Ziele dieses Gesetzes nicht beachtet werden.³Eine Beteiligung an Vorstellungsgesprächen findet nur auf Antrag der Betroffenen statt.⁴Die Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.	(2) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, insbesondere bei Personalangelegenheiten spätestens gleichzeitig mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens. ² Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. (3) ¹ 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. ² Ihre Teilnahme am Personalauswahlverfahren einschließlich Vorstellungsgesprächen erfolgt mit Blick auf die Geschlechtergerechtigkeit von Frau und Mann am gesamten Verfahren im Sinne von Art. 8 Abs. 1. ³ Die Entscheidung zur Teilnahme treffen die Gleichstellungsbeauftragten in Eigenverantwortung und Abwägung gleichstellungsrelevanter Zusammenhänge. ⁴ Eine Beteiligung an Vorstellungsgesprächen findet auch auf Antrag der Betroffenen statt. ⁵ Die Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.	<i>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.</i> <i>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 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.</i> <i>Auch im Zusammenhang mit dem Familienpakt regen wir an, diese Änderung des BayGIG in den Fokus zu nehmen.</i>
---	---	---

(4) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten, ihre Vertretungen sowie die ihnen zur Aufgabenerfüllung zugewiesenen Beschäftigten sind hinsichtlich personenbezogener Daten und anderer vertraulicher Angelegenheiten auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.²Satz 1 gilt für die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Sinn des Art. 15 Abs. 2 entsprechend. (5) Die Rechte und Pflichten des Personalrats bleiben unberührt. (6) Die Gleichstellungsbeauftragten können Informationsveranstaltungen sowie sonstige Aufklärungsarbeit im Einvernehmen mit der Dienststelle durchführen. (7) Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen sich in Ausübung ihres Amtes nicht parteipolitisch betätigen.	Abs. 4 bis 7 bleiben unverändert.	
Art. 19 Beanstandungsrecht (1) ¹Bei Verstößen gegen dieses Gesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern haben die Gleichstellungsbeauftragten das Recht, diese Verstöße zu beanstanden.²Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.	Beanstandungsrecht und Klagerecht (1) ¹Bei Verstößen gegen dieses Gesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern haben die Gleichstellungsbeauftragten gegenüber der Dienststellenleitung ein Beanstandungsrecht.²Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.³Die Beanstandung ist schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen.⁴Sie hat aufschiebende Wirkung.	<i>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.</i>

(2) ¹Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle.²Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung so lange aufschieben.³Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen.⁴Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen. (3) Das Beanstandungsverfahren bedarf keiner Form.	(2) ¹Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle innerhalb einer Frist von einem Monat.²Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen.³Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung schriftlich zu begründen. (3) Bleibt die Beanstandung nach Abs. 1 erfolglos, können die Gleichstellungsbeauftragten das Verwaltungsgericht anrufen. Zuvor haben die Gleichstellungsbeauftragten oder die Dienststelle einen nochmaligen außergerichtlichen Einigungsversuch zu unternehmen. Das Gericht ist innerhalb eines Monats anzurufen, nachdem die Gleichstellungsbeauftragten oder die Dienststelle das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs schriftlich festgestellt hat. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung. (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 von 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.	<i>Straffung des Verfahrens.</i> <i>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.</i>
---	--	---

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.²Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen der Zuständigkeit und finanziellen Leistungsfähigkeit des Bezirks, des Landkreises und der Gemeinde auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft hin.³Die Einzelheiten der Bestellung richten sich nach Art. 15 Abs. 3, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 16 bis 19, soweit nicht durch Satzung etwas anderes bestimmt wird.⁴Die Satzung kann auch bestimmen, daß die Gleichstellungsbeauftragten hierzu beratend tätig werden, Anregungen vorbringen, Initiativen entwickeln, sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sowie gleichstellungsbezogene Projekte durchführen und mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und Frauenorganisationen, zusammenarbeiten können. (2) Kreisangehörige Gemeinden können Gleichstellungsaufträge mit deren Einverständnis bestellen; Absatz 1 gilt entsprechend.	(1) ¹Die Bezirke, die Landkreise und kreisfreien Gemeinden bestellen, in der Regel nach vorheriger Ausschreibung, hauptamtliche oder teilhauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis.²Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen der Zuständigkeit und finanziellen Leistungsfähigkeit des Bezirks, des Landkreises und der Gemeinde auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft hin. ³In Landkreisen und kreisfreien Städten sowie kreisangehörigen Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnern sowie in Dienststellen mit mehr als 400 Beschäftigten ist für die Position der Gleichstellungsbeauftragten mindestens eine volle Stelle vorzusehen. ⁴Die Einzelheiten der Bestellung richten sich nach Art. 15 Abs. 3, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 16 bis 19, soweit nicht durch Satzung etwas anderes bestimmt wird und sie keine strengeren Regelungen als dieses Gesetz enthält. ⁵Die 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. ⁶Darüber hinaus können Kommunen durch Satzung weitergehende Regelungen festlegen.	
---	---	--

<u>Vierter Teil Gremien</u> Art. 21 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien		
Art. 21 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien Alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten, auch wenn es sich dabei um gesellschaftliche Institutionen, Organisationen, Verbände und Gruppen handelt, die nicht Träger öffentlicher Verwaltung sind, haben nach Maßgabe dieses Gesetzes auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.		
<u>Fünfter Teil Schlussvorschriften</u> Art. 22 Berichtspflichten Art. 23 Aufsichtspflichten Art. 24 Inkrafttreten		
Art. 22 Berichtspflichten Die Staatsregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.		
Art. 23 Aufsichtspflichten Die jeweiligen Rechtsaufsichtsbehörden begleiten den Vollzug des Gesetzes in den Dienststellen, insbesondere die Erstellung der Gleichstellungskonzepte sowie die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.		
Art. 24 Inkrafttreten Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1996 in Kraft.		