

ARBEITSHILFE

ZUR UMSETZUNG DER ART. 16 – 19 DES

BAYERISCHEN GLEICHSTELLUNGSGESETZES

Herausgegeben von der Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern
(im Dezember 2000)

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Inhalt:	Seite
<u>Vorwort</u>	5
<u>1. Allgemeines zu Stellung, Aufgaben und Befugnissen der Gleichstellungsbeauftragten</u>	6
<u>1.1 Stellung der Gleichstellungsbeauftragten</u>	6
Gleichstellungsarbeit ist dienstliche Aufgabe	6
Kommunikation und Kooperation	6
Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten	6
Zuordnung zur Amtsspitze	7
Andere Stellung als die Personalvertretung	7
Entlastung von anderen dienstlichen Aufgaben	8
Personelle und sachliche Ausstattung	8
<u>1.2 Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten</u>	9
<u>2. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten im Einzelnen (Art. 17 BayGIG)</u>	9
Art. 17 Abs. 1 Satz 1: Generelle Aufgabenzuweisung	9
Unterstützung und Kontrolle	9
Förderung der Umsetzung des Gesetzes	10
Art. 17 Abs. 1 Satz 2: Eigene Initiativen	10
- zur Durchführung des Gesetzes	10
- zur Verbesserung der Situation von Frauen	11
- zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	11
Art. 17 Abs. 2: Mitwirkungsaufgabe	12
Zuständigkeit von Ansprechpartnern	12
Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	12
Zusammenarbeit von Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnern	13
Beratung und Unterstützung	13
Weitere Aufgaben	13
<u>3. Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten im Einzelnen</u>	14
<u>(Art. 18 und 19 BayGIG)</u>	
<u>3.1 Zu Art. 18:</u>	14
Art. 18 Abs. 1 Satz 1: Vortragsrecht und Unterstützungspflicht	14
Art. 18 Abs. 1 Satz 2: Datenschutzrechtliche Fragen	14
Art. 18 Abs. 2 Satz 1: Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung	14
Aufforderung nicht nötig	14
Art. 18 Abs. 2 Satz 2: Grenzen der Unterrichtung	14
Art. 18 Abs. 3: Beteiligung	15
Gleichstellungsrelevante Vorhaben	15

Weite Auslegung	16
Wichtige gleichstellungsrelevante Fragen	16
Beispiele für wichtige gleichstellungsrelevante Maßnahmen	16
Gleichstellungsrelevanz ist situations- und dienststellenabhängig	18
Begriff der Beteiligung	18
Informationspflicht	19
frühzeitige Beteiligung	19
Art. 18 Abs. 3 Satz 2: Beteiligung in Personalangelegenheiten	20
- auf Antrag	20
- Anhaltspunkte vorgetragen, dass Ziele des BayGlG nicht beachtet werden:	20
Ziel: Erhöhung des Frauenanteils	20
Ziele: Sicherung der Chancengleichheit; Vereinbarkeit von Familie und Beruf	21
Art. 18 Abs. 3 Satz 3: Beteiligung bei Vorstellungsgesprächen	21
Art. 18 Abs. 3 Satz 4: Einsicht von Personalakten	22
Einsicht von Bewerbungsunterlagen	22
Art. 18 Abs. 4: Verschwiegenheit	22
Art. 18 Abs. 6: Informationsveranstaltungen und sonstige Aufklärungsarbeit	22
<u>3.2 Zu Art. 19:</u>	23
Art. 19 Abs. 1 Satz 1: Gegenstand der Beanstandung	23
Beispiele für Verstöße	23
- gegen das BayGlG	23
- gegen das Gleichstellungskonzept	23
- gegen andere Vorschriften	23
Art. 19 Abs. 1 Satz 2: Beanstandungsfrist	24
Art. 19 Abs. 2 Satz 1: Adressat der Beanstandung	24
Art. 19 Abs. 2 Satz 2: Wirkung der Beanstandung	24
Art. 19 Abs. 2 Satz 3: Folge begründeter Beanstandung	24
Art. 19 Abs. 2 Satz 4: Folge unbegründeter Beanstandung	25
Art. 19 Abs. 3: Formfreiheit der Beanstandung	25
Formlose Entscheidung über die Beanstandung; Gebot der Formgleichheit	25
<u>4. Abkürzungen</u>	26
<u>5. Literatur zu Gleichstellungsgesetzen</u>	26
<u>Anlage: Bayerisches Gleichstellungsgesetz (Wortlaut)</u>	27

Vorwort

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGlG)¹, das am 1.7.1996 in Kraft getreten ist, hat die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern auf eine gesetzliche Grundlage gestellt. Ziel ist, in der staatlichen und kommunalen Verwaltung in Bayern und den sonstigen der Aufsicht des Freistaats unterstehenden Einrichtungen den Anteil der Frauen in Bereichen zu erhöhen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Der erste Bericht der Bayerischen Staatsregierung zur Umsetzung des BayGlG hat ergeben, dass der mit dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz eingeschlagene Weg der Überzeugung und Bewusstseinsbildung die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern deutlich vorangetrieben hat. Gleichzeitig wurde aber auch der Bedarf nach einer Konkretisierung der unbestimmten Rechtsbegriffe des Gesetzes deutlich, insbesondere was die stärkere Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in personelle, organisatorische und soziale Maßnahmen betrifft. Vor diesem Hintergrund hat der Bayerische Landtag am 17.2.2000 (Lt-Drs. 14/2988) die Bayerische Staatsregierung aufgefordert, „in einer Arbeitshilfe Erläuterungen zu den Vorschriften des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern zusammenzustellen“, insbesondere zu dem Begriff der „gleichstellungsrelevanten Maßnahmen“ in Art. 18 Abs. 3. Darüber hinaus ist in der Arbeitshilfe „klarzustellen, dass unter teilzeitfähigen Stellen auch Wohnraum- und Telearbeitsplätze zu verstehen sind und dies grundsätzlich –wie im Gesetz vorgesehen– bei der Ausgestaltung von Stellenausschreibungen verstärkt zu berücksichtigen ist.“

In Umsetzung des o.g. Beschlusses will die vorliegende Arbeitshilfe Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten näher konkretisieren und Anwendungshinweise zum BayGlG geben. Anhand von Beispielen aus der Praxis soll auch zu Maßnahmen und Initiativen angeregt werden. Freilich lässt der weite Anwendungsbereich des Gesetzes, der sich in alle Bereiche der öffentlichen Verwaltung erstreckt, eine Vielzahl von Fallgestaltungen erwarten, die keinesfalls pauschal, standardisiert und lückenlos zusammengefasst werden können. Somit werden auch die in dieser Handreichung enthaltenen Beispiele exemplarischen Charakter haben und nicht vollständig sein. Für weitere Anregungen und Hinweise aus der Praxis zur Fortschreibung dieser Hinweise sind wir dankbar.

München, im Dezember 2000

¹ In dieser Handreichung zitierte Vorschriften ohne Gesetzesangabe beziehen sich auf das Bayerische Gleichstellungsgesetz.

1. Allgemeines zu Stellung, Aufgaben und Befugnissen der Gleichstellungsbeauftragten

1.1 Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Umsetzung des BayGlG ist sowohl für die Dienststellenleitungen und Personalverwaltungen als auch für die Gleichstellungsbeauftragten eine dienstliche Aufgabe. Für die Anwendung und Umsetzung des Gesetzes sind allein die Dienststellenleitungen verantwortlich; dabei werden sie von den Gleichstellungsbeauftragten unterstützt, die auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften achten. Diese gemeinsame Verpflichtung bedeutet für die Praxis, dass die gemeinsamen Ziele von Gleichstellungsbeauftragten und Dienststellen in vertrauensvoller Zusammenarbeit verfolgt werden. Bei etwaigen Unklarheiten, Missverständnissen und Vorbehalten bemühen sich Dienststelle, Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat um schnellstmögliche Klärung und Bereinigung. Vor diesem Hintergrund sieht das BayGlG weit reichende Informations- und Beteiligungspflichten für die Dienststellen und Initiativrechte für die Gleichstellungsbeauftragten vor, etwa

- das Kooperationsgebot (Art. 16 Abs. 2)
- das Unterstützungsgebot (Art. 18 Abs. 1)
- das Informationsgebot (Art. 18 Abs. 2)
- das Behinderungs- und Benachteiligungsverbot (Art. 16 Abs. 6 Satz 1)
- das unmittelbare Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung (Art. 18 Abs. 1 Satz 1) sowie
- die Weisungsfreiheit (Art. 16 Abs. 3).

Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit bedeutet auch, dass die Dienststellen für die Achtung der Gleichstellungsbeauftragten in deren Rolle und Aufgabenstellung Sorge tragen. Dies gilt sowohl für das Handeln der Dienststelle selbst (die für einen Entscheidungsvorgang Verantwortlichen stellen die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sicher, wenn gleichstellungsrelevante Belange betroffen sind), wie auch gegenüber den Beschäftigten. Insbesondere gilt es seitens der Dienststellen gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verdeutlichen, dass die Einschaltung der Gleichstellungsbeauftragten durch Beschäftigte sich für diese nicht nachteilig auswirkt, sondern als Versuch einer Problemlösung erwünscht ist.

Gleichstellungsarbeit ist dienstliche Aufgabe

Kommunikation und Kooperation

Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten

Offene Kommunikation und steter Informations- und Erfahrungsaustausch sind nicht nur dienststellenintern zu Dienststellenleitung und Personalvertretung vorgesehen (Art. 16 Abs.2), sondern auch zu anderen Gleichstellungsbeauftragten (Art. 16 Abs. 4, 1. Alt.) und der Frauenbeauftragten der Staatsregierung (Art. 16 Abs. 4, 2. Alt.). Der Dienstweg muss hierfür **nicht** eingehalten werden.

Gemäß Art. 16 Abs. 1 Satz 1 sind die Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich der Dienststellenleitung oder ihrer ständigen Vertretung unmittelbar zuzuordnen. Bei den obersten Landesbehörden, den Mittelbehörden und den Hochschulen kann die Zuordnung aus Zweckmäßigkeitsgründen auch zur Leitung der Verwaltungs- oder Personalabteilung erfolgen (Art. 16 Abs. 1 Satz 2). Die Gleichstellungsbeauftragten sind aber auch im letzteren Fall nicht Teil der Personalabteilung (z.B. im Sinne von Art. 100 a Abs. 3 BayBG).

Zuordnung zur Amtsspitze

Die Gleichstellungsbeauftragten haben nach Art. 16 Abs. 6 Satz 2 eine **andere Stellung als der Personalrat:**

Andere Stellung als die Personalvertre- tung

- Sie nehmen eine **Dienstaufgabe** wahr und unterstützen die Dienststellenleitung.
- Anders als Personalräte (Art. 46 Abs. 1 BayPVG) sind die Gleichstellungsbeauftragten **nicht gewählt**, sondern werden durch die Dienststelle bestellt.

Art. 18 Abs. 5 stellt klar, dass die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten keinen Einfluss auf den Umfang der Aufgaben, Rechte und Pflichten des Personalrats hat. Nach Art. 16 Abs. 2 haben die Gleichstellungsbeauftragten auch mit dem Personalrat vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit sollte von beiden Seiten angestrebt werden, z.B. durch gegenseitige Information, regelmäßige Treffen oder die Teilnahme an Sitzungen, soweit es um Angelegenheiten geht, die gleichstellungsrelevant sein können. Zwar können Gleichstellungsbeauftragte gleichzeitig Mitglieder in Personalvertretungen sein (Art. 16 Abs. 5), doch sind beide Aufgabenkreise voneinander zu trennen, um Interessenkollisionen und Verstöße gegen Verschwiegenheitspflichten zu vermeiden.

Ähnlich wie Personalräte genießen die Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 16 Abs. 6 Satz 2 einen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz.

Die Gleichstellungsbeauftragten haben nach Art. 16 Abs. 7 nicht nur einen Anspruch auf eine rein zeitliche Freistellung; sie sind auch von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Ziel ist es, einen Rahmen zu schaffen, in dem die Gleichstellungsbeauftragten ihre gesetzlich festgelegten und in dieser Arbeitshilfe näher erläuterten Aufgaben, Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrnehmen können. Anhaltspunkte hierfür können sein

- die Größe der Dienststelle
- die Beschäftigtenstruktur oder
- spezifische Tätigkeitsbereiche.

Entscheidend für den Umfang der Freistellung ist die tatsächliche Arbeitsbelastung mit Gleichstellungsaufgaben. Gleiches gilt für die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten mit den „notwendigen“ personellen und sachlichen Mitteln (Art. 16 Abs. 8), d.h. auch für die Vertretung und deren Schulung und Fortbildung. Bei der Festlegung der Entlastung ist zu berücksichtigen, dass den Gleichstellungsbeauftragten auch ein gewisser Freiraum für die Durchführung eigener Initiativen bleiben muss.

Entlastung von anderen dienstlichen Aufgaben

personelle und sachliche Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

1.2 Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten

Die Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus den Artikeln 17 bis 19². Gegenstand des Art. 17 ist die allgemeine Zuweisung von **Aufgaben** an die Gleichstellungsbeauftragten, also die grundsätzliche Beschreibung von deren Betätigungsfeldern, ohne dass dabei die erforderlichen Durchsetzungsrechte genannt werden. Diese sind in den Art. 18 und 19 enthalten, die **konkrete Rechte und Pflichten** der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erfüllung der in Art. 17 genannten Aufgaben vorsehen. Zugleich verpflichtet Art. 18 die Dienststellen zur Information, Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten.

Art. 17 enthält die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, Art. 18 und 19 Rechte und Pflichten

Aufgrund der allgemeinen Aufgabenbeschreibung des Art. 17 ergeben sich Betätigungsbereiche der Gleichstellungsbeauftragten, für die Art. 18 und 19 keine konkreten Instrumentarien vorsehen, weil es sich nicht um eine Beteiligung nach Art. 18 Abs. 3 oder eine Beauftragung nach Art. 19 handelt (z.B. eigene Initiativen nach Art. 17 Abs. 1 Satz 2 oder die Beratung von Beschäftigten nach Art. 17 Abs. 3 Satz 1). Auch in diesen Fällen hat sich die Dienststelle mit Anregungen oder Anträgen der Gleichstellungsbeauftragten zu befassen. Das ergibt sich aus dem Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit (Art. 16 Abs. 2), dem Unterstützungsgebot (Art. 18 Abs. 1) und der Informationspflicht (Art. 18 Abs. 2).

2. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten im Einzelnen (Art. 17 BayGIG)

Art. 17 Abs. 1 fasst generalklauselhaft die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zusammen³. Nach Art. 17 Abs. 1 Satz 1 fördern und überwachen die Gleichstellungsbeauftragten den Vollzug des BayGIG und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. Ihnen kommt also eine **Unterstützungs- und Kontrollfunktion** zu. Es ist aber Aufgabe der Dienststelle selbst, und nicht der Gleichstellungsbeauftragten, das Bayerische Gleichstellungsgesetz umzusetzen.

Art. 17 Abs. 1 Satz 1 Generelle Aufgabenzuweisung: Unterstützung und Kontrolle

² Spezielle Vorschriften zu Aufgaben, Bestellung, Rechten und Pflichten der **kommunalen** Gleichstellungsbeauftragten enthalten auch Art. 20 und –soweit vorhanden– aufgrund von Art. 20 erlassene kommunale Satzungen, vor allem im Bereich der sog. „Außenwirkung“, die jedoch nicht Gegenstand dieser Arbeitshilfe ist.

³ Zu den Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Bereich der sogenannten **Außenwirkung** siehe Art. 20 Abs. 1 Sätze 2-4.

Aus der Überwachungsaufgabe sollte daher in der Praxis nicht folgen, dass die Gleichstellungsbeauftragten als „sich einmischende“ Institution oder als „lästige, weil zusätzlich einzubindende Instanz“ angesehen werden. Vielmehr sollte die Dienststelle aufgrund der gemeinsamen Zielsetzung „Umsetzung des BayGlG“ die Gleichstellungsbeauftragten als unterstützende und beratende Instanz begreifen, die bei der Umsetzung dieser Aufgabe wichtige und kritische Hinweise liefern sowie Ansatzpunkte für Initiativen aufstellen können.

Da die Gleichstellungsbeauftragten die Umsetzung des Gesetzes **fördern** sollen, können sie sich über Vorgänge informieren, Anregungen geben oder Initiativen ergreifen. Ein begründeter Zweifel an der lückenlosen Umsetzung des Gesetzes ist hierfür nicht notwendig. D.h. sie sind immer dann zu informieren oder zu beteiligen, wenn Maßnahmen entweder den Zielen des Gesetzes dienen oder aber ihnen entgegen laufen können.

Art. 17 Abs. 1 Satz 2 verpflichtet die Gleichstellungsbeauftragten dazu, in Umsetzung dieser Förderaufgabe auch eigene Initiativen gegenüber der Dienststelle oder mit unmittelbarer Wirkung gegenüber den Beschäftigten zu ergreifen. Die Gleichstellungsbeauftragten können auf verschiedenste Art und Weise tätig werden: Je nach konkreter Situation sind Vorschläge, Anregungen, Anhörungen, Aktionen, Programme und weitere Maßnahmen denkbar, die an keine bestimmte Form gebunden sind. Die Dienststelle entscheidet einvernehmlich mit den Gleichstellungsbeauftragten über deren Anregungen und Vorschläge. Maßgeblich ist dabei die rechtliche und haushaltsmäßige Umsetzbarkeit, sowie die Zweckmäßigkeit. Daneben können die Gleichstellungsbeauftragten eigene Informationsveranstaltungen und Aufklärungsarbeit im Einvernehmen mit der Dienststelle durchführen (hierzu näher unten zu Art. 18 Abs. 6).

Denkbar sind Anregungen und eigene Maßnahmen zu den Themen⁴:

- **Durchführung des BayGlG**, d.h. zu den Gesetzeszielen (Art. 2) insgesamt oder zu einzelnen Vorschriften des Gesetzes, z.B. zu Art. 5 (Inhalt des Gleichstellungskonzepts), Art. 11 (Teilzeit), Art. 9 (Ausgestaltung von Fortbildungen) oder Art. 21 (gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien).

Beispiele:

⁴ Die folgenden Beispiele stellen lediglich Anregungen, aber keinen abschließenden Katalog dar.

Förderung der Umsetzung des Gesetzes

Art. 17 Abs. 1 Satz 2 Eigene Initiativen

zur Durchführung des Gesetzes

- * Broschüren und Aktionen (Ausstellungen, Projektstage, Diskussionsrunden), z.B. Informationen für Teilzeitbeschäftigte etc.
- * Umfragen bei den Beschäftigten (z.B. zur Wohnraumarbeit)
- * Infostand oder Hausmitteilungen der Gleichstellungsbeauftragten in der Dienststelle über ihre Aufgaben und Tätigkeit oder zur Vorstellung des Gleichstellungskonzepts
- * Vorstellung der Aufgabenstellung und/oder des Gleichstellungskonzepts bei Personalversammlungen
- * Einstellung von Informationen ins Intranet

- **Verbesserung der Situation von Frauen:** Ziele des bayerischen Gleichstellungsgesetzes sind dabei (vgl. Art. 2 Abs. 1 Satz 2) 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 erreichen⁵, sowie die **Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern**, unabhängig davon, ob sich die Maßnahmen auf Beamte, Arbeitnehmer, Auszubildende oder andere Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst beziehen.

zur Verbesserung der Situation von Frauen

Beispiele:

- * Fortbildungen (z.B. Kommunikation, Konfliktmanagement, Selbstmanagement)
- * Regelmäßige Besprechungen mit den Personalstellen zur Erörterung grundsätzlicher Maßnahmen der Personalplanung und -entwicklung
- * Sprechstunden
- * Informationsaustausch mit Beauftragten von Fraueninitiativen und Frauenprojekten auf örtlicher Ebene

- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer:** Art. 2 Abs. 1 Satz 2, 3. Spiegelstrich verpflichtet einerseits zur Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund von Familienpflichten, andererseits aber auch zur **aktiven** Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen, z.B. durch flexible Arbeitszeiten (Art. 10), teilzeitfähige Stellen und Wohnraumarbeitsplätze⁶ (Art. 11) oder die Ausgestaltung von Fortbildungen (Art. 9 Abs. 2). Angesprochen sind in gleicher Weise Frauen und Männer.

zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

⁵ Zum Begriff der "erheblich geringeren Zahl" s.u. zu Art. 18 Abs. 3 (S. 20)

⁶ Die Möglichkeit der Wohnraumarbeit ist auch bei der Ausgestaltung von Stellenausschreibungen verstärkt zu berücksichtigen.

Beispiele:

- * Kinderbetreuungsangebote in den Sommerferien oder während Seminaren. Einrichtung eines Behördenkindergartens
- * „Kontakthalteprogramme“, z.B. Gesprächskreis mit Beurlaubten und/oder Beschäftigten, Versendung von Rundschreiben auch an Beurlaubte
- * Erstellung von Informationsmaterial zu Fragen der Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung, Berufsrückkehr o.ä.
- * Pilotprojekte zu flexiblen Arbeitszeiten oder Wohnraumarbeit.

Nach der grundsätzlichen und allgemeinen Aufgabenumschreibung des Absatzes 1 greift Art. 17 Abs. 2 den Teilbereich der **Mitwirkung** der Gleichstellungsbeauftragten heraus. Eine solche erfolgt in allen Angelegenheiten des jeweiligen Geschäftsbereichs, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können, also bei gleichstellungsrelevanten Maßnahmen (zu diesem Begriff näher unten zu Art. 18 Abs. 3, S. 15 f.). Die Mitwirkung erstreckt sich nach dem Wortlaut des Art. 17 Abs. 2 auf alle personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten „des Geschäftsbereichs“, allerdings nur „im Rahmen ihrer Zuständigkeit“.

**Art. 17 Abs. 2
Mitwirkungsaufgabe**

Soweit im nachgeordneten Bereich gemäß Art. 15 Abs. 2 Satz 1 Ansprechpartner bestellt wurden, nehmen diese die Mitwirkungsaufgaben wahr. Diese **Zuständigkeit** ergibt sich aus Art. 15 Abs. 2 und den nach dem BayGIG übertragenen Aufgaben. Sie haben zu diesem Zweck ein eigenes unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und können sich unmittelbar an den Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden (Art. 18 Abs. 1). Auch obliegt ihnen die Beratung von Beschäftigten in Einzelfällen (Art. 17 Abs. 3).

**Zuständigkeit von
Ansprechpartnern**

In Fragen der Förderung und Überwachung des Vollzugs des BayGIG und des Gleichstellungskonzepts, also in den Fällen des Art. 17 Abs. 1, sind nur die Gleichstellungsbeauftragten zuständig (Art. 15 Abs. 2 Satz 3 in Verbindung mit Art. 3 Abs. 2 Satz 2).

Wenn bei gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten keine Einigung zwischen Dienststellenleitung und Ansprechpartnerin erreicht werden kann, oder wenn eine Problemlösung nicht ohne Beteiligung der vorgesetzten Dienststelle in Betracht kommt (z.B. weil diese über die entsprechenden Personalbewirtschaftungsbefugnisse ver-

**Beteiligung der
Gleichstellungsbeauftragten**

fügt), ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der nächsthöheren Behörde erforderlich. Die Ansprechpartner sollen die zu beteiligende Gleichstellungsbeauftragte unterstützen und sie näher über mögliche konkrete Auswirkungen geplanter Maßnahmen vor Ort informieren.

Um die Kooperation zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnern insgesamt zu erleichtern, können zusätzlich zur Zusammenarbeit im Einzelfall regelmäßige Besprechungen, Arbeitstreffen o.ä. mit dem Ziel des Informations- und Erfahrungsaustauschs, der kollegialen Kooperation und des Ideentransfers in Betracht kommen.

Nach Art. 17 Abs. 3 Satz 1 haben die Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartner die Beschäftigten in Einzelfällen zu beraten und zu unterstützen, z.B. bei Schwierigkeiten, berufliche und familiäre Pflichten zu vereinbaren oder Beschwerden wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligungen. Für diese Aufgaben können z.B. Sprechstunden durchgeführt werden. Dienstwege sind durch die Betroffenen nicht einzuhalten. Auch bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz können Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartner eine erste Anlaufstelle sein⁷.

Über die in Art. 17 genannten Aufgaben hinaus wirken die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden⁸ auch mit

- am Vollzug und der Fortschreibung des frauenpolitischen Programms der Staatsregierung "Politik für Frauen in Bayern", zu dem sie auch Initiativen entwickeln sollen, und
- bei der Koordinierung des Vollzugs des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes innerhalb des eigenen und zwischen den einzelnen Geschäftsbereichen.

Zusammenarbeit von Gleichstellungsbeauftragten und Ansprechpartnern

Beratung und Unterstützung

Weitere Aufgaben

⁷ Da es sich bei der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz typischerweise um eine Straftat sowie eine Dienstpflichtverletzung handelt, fällt diese v.a. in den Aufgabenbereich der Personalstelle, bzw. der Strafverfolgungsbehörden. Wichtig für die Beratung Betroffener durch die Gleichstellungsbeauftragten kann aber die Vermittlung effektiver Hilfsangebote sein.

⁸ So die amtliche Begründung in Lt-Drs. 13/2784

3. Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten im Einzelnen (Art. 18 und 19 BayGlG)

3.1 Zu Art. 18:

Um die kooperative Wahrnehmung der gemeinsamen dienstlichen Aufgabe „Umsetzung des BayGlG“ sicherzustellen, enthält Art. 18 Abs. 1 Satz 1 nicht nur ein unmittelbares Vortragsrecht der Gleichstellungsbeauftragten bei der Dienststellenleitung, sondern auch eine damit korrespondierende Unterstützungspflicht der Dienststellenleitung. Vorstellungen, Anregungen oder Bedenken zu gleichstellungsrelevanten Entscheidungen können so ohne Verzögerungen durch den Dienstweg vorgebracht werden.

**Art. 18 Abs. 1 Satz 1
Vortragsrecht und
Unterstützungspflicht**

Art. 18 Abs. 1 Satz 2 gewährt den Gleichstellungsbeauftragten das Recht, sich zur schnellen Klärung datenschutzrechtlicher Fragen unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz zu wenden. Dies bietet den Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, sich darüber zu informieren, ob ihnen Informationen möglicherweise zu Unrecht unter Hinweis auf den Datenschutz verwehrt wurden.

**Art. 18 Abs. 1 Satz 2
datenschutzrechtliche Fragen**

Abs. 2 Satz 1 hat die **rechtzeitige und umfassende Unterrichtung** der Gleichstellungsbeauftragten in allen ihre Aufgaben betreffenden Fragen zum Ziel. D.h. die Dienststelle muss die Gleichstellungsbeauftragte so **vollständig** unterrichten, dass diese alle sich aus Art. 17 ergebenden Aufgaben (dazu näher s.o. S. 9 ff.) ordnungsgemäß durchführen kann. Die Dienststelle muss dies aber auch zu einem so **frühen Zeitpunkt** tun, dass den Gleichstellungsbeauftragten genügend Zeit verbleibt, um sich detailliert mit den möglichen Auswirkungen einer Maßnahme auseinander zu setzen und sachgerecht zu reagieren. Die beabsichtigte Maßnahme muss also noch veränderbar sein (z.B. frühzeitige Beteiligung bei der Erstellung von Beurteilungs- und Beförderungsrichtlinien).

**Art. 18 Abs. 2 Satz 1
rechtzeitige und umfassende Unterrichtung**

Eine Aufforderung zur Information durch die Gleichstellungsbeauftragten ist nicht notwendig. Den Gleichstellungsbeauftragten sind nach Abs. 2 Satz 2 die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Auf Bitte der Gleichstellungsbeauftragten sollen ihnen weitergehende Auskünfte erteilt werden.

**Aufforderung nicht nötig
Art. 18 Abs. 2 Satz 2**

Die Grenzen der Unterrichtung, der Vorlage von Unterlagen und der Auskunftspflicht bei konkreten Personalangelegenheiten ergeben sich insbesondere aus Abs. 3 Satz 4 (Näheres siehe dort). Unbeschadet der dortigen Regelung ist bei Personalangelegenheiten, in denen eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nicht auf Antrag des Betroffenen, sondern ausschließlich auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten zu erfolgen hat, Art. 100 e BayBG zu beachten: Danach dürfen die Gleichstellungsbeauftragten zwar einzelne personenbezogene Personalaktendaten (z.B. Name, Geschlecht, letzte Beförderung), nicht aber die vollständige Personalakte zur Kenntnis erhalten. Auch dürfen Gleichstellungsbeauftragte nur die unmittelbar für die Erfüllung einer konkreten Aufgabe erforderlichen Daten erhalten (sog. „Erforderlichkeitsgrundsatz“). Wenn und soweit nicht das Einverständnis der Betroffenen vorliegt, sind die Daten ggf. zu anonymisieren.

Grenzen der Unterrichtung

Die **Beteiligung** nach Art. 18 Abs. 3 ist die vom BayGlG vorgesehene Form der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 17 Abs. 2⁹. „**Gleichstellungsrelevante Vorhaben**“ im Sinne des Art. 18 Abs. 3 sind die in Art. 17 Abs. 2 genannten Angelegenheiten, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können. Dabei kann es sich um strukturelle, organisatorische und soziale Vorhaben sowie Personalangelegenheiten handeln (zu letzteren näher Art. 18 Abs. 3 Sätze 2 bis 4). Insbesondere sind hierunter die in Art. 7 – 13 angesprochenen Maßnahmen zu verstehen.¹⁰ Auch bei der gleichberechtigten Besetzung von Gremien handelt es sich um ein wichtiges gleichstellungsrelevantes Vorhaben, sofern die Besetzung nicht funktionsgebunden erfolgt.

Art. 18 Abs. 3 Beteiligung

gleichstellungsrelevante Vorhaben

Die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Dienstbehörden sind auch bei Gesetzesvorhaben, Verordnungsentwürfen und sonstigen Vorhaben und Vorgängen grundsätzlicher Art innerhalb des jeweiligen Ressorts zu beteiligen, soweit Fragen der Gleichstellung unmittelbar oder mittelbar berührt sind.

Maßnahmen sind dann **gleichstellungsrelevant**, wenn sie weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder typischerweise anders als männliche Beschäftigte betreffen, oder wenn die Chancengleichheit von Frauen und Männern berührt ist. Grundsätzlich ist der Begriff

⁹ Das Mitwirkungsverfahren unterscheidet sich damit von dem der Mitwirkung des Personalrats nach Art. 72 BayPVG.

¹⁰ Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erstellung und Fortschreibung der Gleichstellungskonzepte ist in Art. 4 Abs. 1 Satz 1 abschließend geregelt.

„gleichstellungsrelevant“ weit auszulegen. Schon in den ersten Gesetzentwürfen zum BayGlG war vorgesehen, dass die Gleichstellungsbeauftragten bei allen Maßnahmen der Dienststelle mitwirken sollen, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Chancengleichheit betreffen¹¹.

weite Auslegung

Um eine Ausuferung der Aufgaben und uneffektives Arbeiten zu verhindern, wurde die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten auf „**wichtige**“ gleichstellungsrelevante Fragen beschränkt. Auch wenn es letztlich der Dienststellenleitung obliegt zu beurteilen, ob es sich im Einzelfall um eine wichtige gleichstellungsrelevante Frage handelt, sollte in Zweifelsfällen im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit eine einvernehmliche Lösung zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragten angestrebt werden.

wichtige gleichstellungsrelevante Fragen

Sollte die Dienststelle ein Vorhaben zwar für gleichstellungsrelevant, aber nicht für eine „wichtige“ Angelegenheit halten, die eine Beteiligung erfordern würde, ist dies der Gleichstellungsbeauftragten –ggf. mit Begründung– formlos mitzuteilen.

Im Weiteren können sich die Gleichstellungsbeauftragten auch an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung wenden.

Beispiele für wichtige gleichstellungsrelevante Maßnahmen können sein:

Beispiele

Maßnahmen der Personalplanung und –lenkung („Strategieentscheidungen“)¹²

- Fortschreibung des **Gleichstellungskonzepts**
- Aufstellung bzw. Nichtaufstellung sowie Änderung von **Beurteilungs- oder Beförderungsrichtlinien**
- Aufstellung bzw. Nichtaufstellung allgemeiner Grundsätze zur Vergabe von **Leistungsprämien und Leistungszulagen**
- Einbindung in die **Personalentwicklung**
- Grundsatzentscheidungen zu **Arbeitszeitmodellen, Wohnraumarbeit**
- Überprüfung der **Teilzeitfähigkeit von Stellen**

¹¹ Beschluss des Bayerischen Ministerrats vom 28.06.1994

¹² Nach Art. 18 Abs. 3 Satz 2 findet eine Beteiligung in Personalangelegenheiten nur unter den darin genannten Voraussetzungen statt. Gemeint sind dabei aber Einzelfallentscheidungen, nicht jedoch planerische Maßnahmen, die –wenn es sich um eine gleichstellungsrelevante Entscheidung handelt, also z.B. die erfolgreiche Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes oder die Chancengleichheit von Frauen und Männern betroffen ist– durchaus unter Art. 18 Abs. 3 Satz 1 fallen.

- Generelle **Arbeitszeitfestlegungen**, insbesondere für Teilzeitbeschäftigte (z.B. Regelungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage; Einführung, Ausgestaltung und Aufhebung der gleitenden Arbeitszeit und Erstellung entsprechender Pläne)
- Beurlaubungs- bzw. Freistellungsmodus bei **Krankheit eines Kindes**
- **Frage, ob Stellen** grundsätzlich oder im Einzelfall **ausgeschrieben werden**
- Inhaltliche **Ausgestaltung von Stellenausschreibungen** (z.B. unterbliebener Hinweis auf die Teilzeitfähigkeit der Stellen oder die Möglichkeit der Wohnraumarbeit)
- „**Kontakthalteprogramme**“ für Beurlaubte, Informationen für Mitarbeiterinnen im Erziehungsurlaub über frei werdende Stellen
- Frauen- und Gleichstellungsthemen bei **Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen**
- Information über personalwirtschaftliche Möglichkeiten, um **die Rückkehr aus Teilzeit** und Beurlaubung zu erleichtern
- Organisatorische Planung und Durchführung von **Fortbildungsveranstaltungen**, insbesondere deren „teilzeitgerechte“ Ausgestaltung; Rücksichtnahme auf familiäre Pflichten der Teilnehmenden; ggf. Prüfung des Angebots einer Kinderbetreuung
- Arbeitszeitrechtliche **Bewertung von Fortbildungsmaßnahmen** (Reise-, Pausenzeiten)
- Grundsätzliche Fragen der ausgewogenen **Vergabe von höherwertigen Aufgaben und Arbeiten** an Frauen und Männer bzw. zur Umsetzung in exponierte Bereiche (Grundsatzreferate u.ä.)
- Grundsatzfragen zur Vergabe von **Funktionsstellen**
- Grundsatzfragen zu **Versetzungen und Umsetzungen** im Geschäftsbereich
- Grundsätzliche Veränderungen in **Bereichen mit hohem Frauenanteil** (z.B. Assistenz-, Schreibdienst).

Organisatorische Maßnahmen:

- **Auflösung, Verlegung und Zusammenlegung** von Dienststellen; **Privatisierungen; Outsourcing** von Aufgaben, soweit schwerpunktmäßig Frauen betroffen sind
- **Organisationsuntersuchungen** und Umsetzung von deren Ergebnissen
- **Strukturelle Veränderungen innerhalb** der Dienststelle, z.B. Änderung von Arbeitsabläufen; Änderung der Arbeitsorganisation (z.B. Auslagerung von Arbeitsplätzen zwecks Wohnraumarbeit an

technischen Geräten); Einführung neuer Arbeitsmethoden (z.B. Einsatz von EDV; ggf. neue Software)

- Erstellung von **Urlaubs-, Einsatz- und Dienstplänen**
- Angebot von **Kinderbetreuungseinrichtungen**
- **Frauenparkplätze** (z.B. besondere Beleuchtung für Parkplätze weiblicher Beschäftigter, die nachts oder spät abends tätig sind).

Die vorstehende Auflistung von möglichen Beispielsfällen kann nicht vollständig und abschließend sein. Gleichstellungsarbeit konzentriert sich auf eine Vielzahl möglicher Probleme, die wegen Aufgabenstellung, Größe und Struktur der jeweiligen Dienststelle, personalrechtlichen Befugnissen, Zusammensetzung des Personalkörpers, aber auch aufgrund der örtlichen Situation sehr stark variieren. Fragen, die etwa bei der Polizei gleichstellungsrelevant sind, spielen in anderen Bereichen der Staatsverwaltung, z.B. im wissenschaftlichen Bereich, keine oder nur eine völlig untergeordnete Rolle. Auch örtlich ergeben sich deutliche Unterschiede. Beispielsweise wird sich in Ballungszentren, die über eine breitere Auswahl an Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen, Selbsthilfegruppen, etc. verfügen, manches Problem für Gleichstellungsbeauftragte auf andere Weise lösen lassen als in ländlichen Regionen, wo eine derartige Vielfalt nicht überall anzutreffen ist.

Beteiligung bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragten in Entscheidungsprozesse eingebunden werden. Dies setzt einerseits die Weitergabe der erforderlichen Informationen voraus; andererseits soll den Gleichstellungsbeauftragten auch ausreichend Zeit zur Willensbildung und Meinungsäußerung eingeräumt werden. Die Beteiligung geht über die bloße Information hinaus; eine Mitbestimmung vergleichbar mit Art. 70, 75 BayPVG ist damit jedoch nicht verbunden. Die Dienststelle hat der Gleichstellungsbeauftragten somit die Gelegenheit zur Äußerung zu geben, und zwar

- zur Methode der Entscheidungsfindung,
- zum Entscheidungsprozess und
- zu der beabsichtigten Entscheidung selbst.

Die Dienststelle muss das Vorbringen der Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis nehmen, bei der Entscheidung ernsthaft in Erwägung ziehen und sich damit auseinandersetzen. Es muss sichergestellt werden, dass alle wesentlichen Ergebnisse der Beteiligung so in den Willensbildungs- und Entscheidungsvorgang einfließen, dass sie adäquat berücksichtigt werden können. Ist die Dienststelle anderer

Gleichstellungsrelevanz ist situations- und dienststellenabhängig

Begriff der Beteiligung

Auffassung als die Gleichstellungsbeauftragten, informiert sie diese formlos über die Gründe.

Außerdem setzt die Beteiligung voraus, dass die Gleichstellungsbeauftragten (u.U. in anonymisierter Form) alle erforderlichen Informationen erhalten, die dafür notwendig sind, dass die Beteiligung ihren Zweck erfüllen kann.

Art. 18 Abs. 3 Satz 1 bestimmt auch, dass die Beteiligung **frühzeitig** zu erfolgen hat, um sinnvolles und effektives Handeln zu ermöglichen. Danach **müssen** die Gleichstellungsbeauftragten so rechtzeitig über alle für die Entscheidung erheblichen Tatsachen informiert werden, dass sie die Möglichkeit haben, etwa beabsichtigte Ausführungen sachgemäß und zeitgerecht vorbereiten zu können.

Eine konkrete zeitliche Eingrenzung des Begriffs „frühzeitig“ ist nicht möglich. Es kommt dabei auf den konkreten Einzelfall an, etwa ob es sich um eine dringende Maßnahme handelt und wie komplex eine Materie ist, so dass u.U. eine längere Einarbeitungszeit für die Gleichstellungsbeauftragten erforderlich ist. Von einer frühzeitigen Beteiligung kann **keinesfalls** gesprochen werden, wenn Gleichstellungsbeauftragte erst im Zeitpunkt der Maßnahme oder nach deren Abschluss über diese unterrichtet werden, sie also vor vollendete Tatsachen gestellt werden.

Wie bei der Unterrichtungspflicht nach Art. 18 Abs. 2 ist auch eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 18 Abs. 3 „nur auf Nachfrage“ nicht mit dem Gesetz vereinbar.

Unabhängig von einer Beteiligung nach Art. 18 Abs. 3 Satz 2 gebietet es die allgemeine Informations- und Kooperationspflicht (Art. 16 Abs. 2, Art. 18 Abs. 2), z. B. bei exponierten Führungspositionen, in denen Frauen regelmäßig deutlich unterrepräsentiert sein dürften, die Gleichstellungsbeauftragten schon im Vorfeld über die aussichtsreichsten Bewerber und Bewerberinnen, die dem Anforderungsprofil einer Stelle entsprechen –ggf. anonymisiert– zu informieren. Ergeben sich Anhaltspunkte, dass die Ziele des BayGIG nicht beachtet werden, haben die Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, ihre Beteiligung bei der anstehenden Einzelentscheidung nach Art. 18 Abs. 3 Satz 2 einzufordern (s. hierzu näher unten S. 20 f.)

Informationspflicht

frühzeitige Beteiligung

Art. 18 Abs. 3 Satz 2 schränkt das in Satz 1 enthaltene Beteiligungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten ein, wenn in der Dienststelle **konkrete Personalangelegenheiten**, d.h. Einzelfallentscheidungen anstehen. Beispiele hierfür sind

- Auswahlverfahren für ein Vorstellungsgespräch
- Einstellungen
- Beförderungen
- Höhergruppierungen
- Beurteilungen.

In diesen Fällen sind die Gleichstellungsbeauftragten **nur zu beteiligen, wenn**

- ein entsprechender **Antrag einer betroffenen Person** vorliegt, oder
- die Gleichstellungsbeauftragten **hinreichende Anhaltspunkte dafür vortragen, dass** bei einer bestimmten Einzelentscheidung **die Ziele des BayGIG nicht beachtet werden:** Die Ziele des Gesetzes sind in Art. 2 Abs. 1 und 2 BayGIG enthalten, wobei Art. 2 Abs. 1 Satz 2 drei Kernbereiche anführt, die Ziel der Förderung sind:

*** 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 Erhöhung des Frauenanteils in einem Bereich gilt als Zielvorgabe dort, wo eine „erheblich geringere Zahl“ der weiblichen Beschäftigten im Verhältnis zu den männlichen Beschäftigten vorhanden ist. Dies ist je nach Dienststellengröße bei einer Unterrepräsentanz von mehr als 10-20% der Fall.

Um eine Beteiligung zu erreichen, müsste die Gleichstellungsbeauftragte rügen, dass bestimmte Stellen (unabhängig davon, ob sich Maßnahmen auf Beamte, Arbeitnehmer, Auszubildende oder andere Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst beziehen) trotz deutlicher zahlenmäßiger Unterrepräsentanz nicht mit Frauen besetzt werden. Wegen des Vorrangs des Leistungsprinzips (Art. 2 Abs. 1 Satz 1) ist erforderlich, dass geeignete und fachlich gleichwertige Bewerberinnen grundsätzlich in Betracht kämen, wobei nach Art. 8 Abs. 2 entsprechend verwertbare Kompetenzen aufgrund familiärer oder ehrenamtlicher Tätigkeiten in die Beurteilung der Eignung einzubeziehen sind.

Art. 18 Abs. 3 Satz 2 Beteiligung in Personalangelegenheiten

auf Antrag

Anhaltspunkte vortragen, dass Ziele des BayGIG nicht beachtet werden:

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils

- * **Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern** und
- * **bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer**, d.h. insbesondere die Umsetzung der in Art. 7 bis 13 enthaltenen Fördermaßnahmen des Gesetzes und die Einhaltung des Benachteiligungsverbot (Art. 14). Danach können Gleichstellungsbeauftragte die Beteiligung etwa verlangen, wenn sie vortragen, dass im Einzelfall

Ziele: Sicherung der Chancengleichheit; Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- ** Beschäftigte aufgrund von Familienpflichten benachteiligt würden,
- ** Beschäftigten z.B. durch vorhandene flexible Arbeitszeiten oder Wohnraumarbeitsplätze die Vereinbarkeit von Beruf und Familie entscheidend erleichtert werden könnte oder
- ** Beschäftigte unter Verstoß gegen Art. 9 nicht bei Fortbildungen berücksichtigt werden.

Da sich die vor Ort angestrebten Ziele aus dem jeweils gültigen Gleichstellungskonzept der Dienststelle ergeben, können die Gleichstellungsbeauftragten die Beteiligung auch verlangen, wenn sie vortragen, dass Ziele des Konzeptes im Einzelfall nicht befolgt wurden oder die Gefahr eines Verstoßes besteht.

Für **Vorstellungsgespräche** bestimmt Art. 18 Abs. 3 Satz 3, dass eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ausschließlich auf **Antrag** der Betroffenen stattfindet.

Art. 18 Abs. 3 Satz 3 Beteiligung bei Vorstellungsgesprächen

Damit ist in der Praxis das Problem verbunden, dass Gleichstellungsbeauftragte sich typischerweise keinen persönlichen Eindruck von sämtlichen Bewerberinnen und Bewerbern machen können. Die Beteiligung wird nämlich nur im Ausnahmefall von den Betroffenen beantragt. Um einer Gleichstellungsbeauftragten gleichwohl die Möglichkeit zu geben, sich im Fall eines Beteiligungsantrages fundiert und differenziert einbringen zu können, sollte die Dienststelle dieser die jeweilige persönliche Einschätzung aus den übrigen Bewerbungsgesprächen mit den aussichtsreichsten Kandidaten unter Angabe der Auswahlkriterien und unter Wahrung des Personalschutzes anonymisiert weitergeben. Anderenfalls würde Art. 18 Abs. 3 Satz 3 in der Praxis leerlaufen.

Besonders hilfreich ist es in diesem Zusammenhang, wenn sich Dienststelle, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte auf die maßgeblichen Auswahlkriterien einigen.

Nach Art. 18 Abs. 3 Satz 4 dürfen **Personalakten** nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden. Wird diese verweigert, dürfen Dienststellen schutzwürdige Daten nur in anonymisierter Form (Art. 4 Abs. 8 BayDSG) an ihre Gleichstellungsbeauftragten weitergeben, wenn diese ihre Aufgaben sonst nicht erfüllen können.

Art. 18 Abs. 3 Satz 4 bezieht sich ausdrücklich nur auf Personalakten, nicht jedoch auf **Bewerbungsunterlagen** von Einstellungsbewerbern, selbst wenn diese später ein Teil der Personalakte werden können. Die Gleichstellungsbeauftragten haben in den in Art. 18 Abs. 3 Satz 2 BayGIG genannten Beteiligungsfällen ein Recht auf Einsicht aller Bewerbungsunterlagen, die Aufschluss über die persönliche und fachliche Qualifikation **sämtlicher** zur Auswahl stehenden Bewerber geben. Die Einschaltung auf eigene Initiative macht zwar ebenfalls eine Unterrichtung erforderlich. Diese kann sich aber auf die grundsätzlichen Informationen über geplante Stellenbesetzungen beschränken.

Art. 18 Abs. 4 regelt die **Verschwiegenheitspflicht**, und zwar für alle mit Gleichstellungsaufgaben befassten Personen, also auch für die Ansprechpartner (Satz 2). Diese explizite Klarstellung ist notwendig, um die Niedrigschwelligkeit der Inanspruchnahme der Institution „Gleichstellungsbeauftragte“ für die Beschäftigten sicherzustellen. Die Verschwiegenheitspflicht gilt nach Satz 1 auch über die Zeit der Bestellung hinaus. Weitere dienstrechtliche Bestimmungen bleiben davon unberührt.

Zu der in Art. 17 Abs. 1 Satz 2 enthaltenen Aufgabe „Förderung der Durchführung des Gesetzes“ (s. S. 10) enthält Art. 18 Abs. 6 die entsprechende Befugnisnorm. Informationsveranstaltungen und sonstige Aufklärungsarbeit (z.B. Aushang am Schwarzen Brett, Informationen in Umlaufmappen) sind im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung und/oder anderen betroffenen Stellen durchzuführen. Dies einerseits, um die Kooperation und Kommunikation zwischen Dienststellen und Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen; andererseits, um die Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln prüfen zu können. Eine redaktionelle oder inhaltliche Einflussnahme durch die Dienststelle ist jedoch nicht statthaft. Inhaltliche oder rechtliche Fehler können aber durch die Dienststelle korrigiert werden.

Art. 18 Abs. 3 Satz 4 Einsicht von Personalakten

Einsicht von Bewerbungsunterlagen

Art. 18 Abs. 4 Verschwiegenheit

Art. 18 Abs. 6 Informationsveranstaltungen und sonstige Aufklärungsarbeit

3.2 Zu Art. 19:

Art. 19 regelt das Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten. Gegenstand einer Beanstandung können z.B. Entscheidungen der Dienststellenleitung, Maßnahmen der Personalverwaltung oder anderer Abteilungen und Organisationseinheiten der Dienststelle sein. Nach Abs. 1 Satz 1 sind Beanstandungen möglich¹³ bei Verstößen gegen

Art. 19 Abs. 1 Satz 1 Gegenstand der Beanstandung

Beispiele für Verstöße

- gegen das BayGIG

- das BayGIG, z.B.

- * Nichtbeachtung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei Privatisierungsmaßnahmen entgegen Art. 1 Abs. 1 Satz 2
- * Unterbliebene oder verzögerte Erstellung des Konzepts entgegen Art. 4 Abs. 1 bzw. Art. 24 Abs. 1 BayGIG
- * Stellenausschreibung entgegen Art. 7 Abs. 1 nur in männlicher Form
- * Fehlender Hinweis in Stellenausschreibung auf Teilzeit entgegen Art. 7 Abs. 2
- * Unterbliebene Berücksichtigung verwertbarer sozialer Kompetenzen im konkreten Einzelfall entgegen Art. 8 Abs. 2
- * Fehlende Rücksichtnahme auf Familienaufgaben von Teilzeitbeschäftigten bei Fortbildungen entgegen Art. 9 Abs. 2
- * Ablehnung der Rückkehr zu Vollzeitbeschäftigung trotz persönlicher Eignung und vorhandenen personalwirtschaftlichen Möglichkeiten entgegen Art. 11 Abs. 2
- * Rückgruppierung oder verwehrt Höhergruppierung aufgrund Teilzeitwunsch entgegen Art. 14 Abs. 1 Satz 1
- * Unzureichende Information der Gleichstellungsbeauftragten entgegen Art. 18 Abs. 2
- * Nichtbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei einer Verwaltungsumorganisation entgegen Art. 18 Abs. 3 Satz 1
- * Gremienbesetzung entgegen Art. 21 nur mit Männern.

- das Gleichstellungskonzept, z.B.

- * Nichtbeachtung des im Konzept enthaltenen Maßnahmenkatalogs
- * Wegfall von Stellen von Frauen in Führungspositionen durch Umstrukturierung entgegen den Zielvorgaben des Konzepts

- gegen das Gleichstellungskonzept

- andere Gleichbehandlungsvorschriften (z.B. §§ 611 a ff. BGB).

- gegen andere Vorschriften

¹³ Auch hier ist eine vollständige und abschließende Auflistung von Beispielen nicht möglich.

Nach Abs. 1. Satz 2 hat die Beanstandung innerhalb einer **Frist** von 10 Arbeits- (*NICHT*: Kalender-) tagen zu erfolgen. Diese Frist beginnt allerdings erst mit der vollständigen Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststellenleitung, die Personalverwaltung oder eine andere für die Maßnahme zuständige Stelle zu laufen. Eine zufällige Kenntnis ersetzt das "Unterrichten" nicht. Eine unrichtige oder unvollständige Unterrichtung löst die Frist ebenfalls nicht aus.

**Art. 19 Abs. 1 Satz 2
Beanstandungsfrist**

Für die Beurteilung durch die Gleichstellungsbeauftragten, ob eine Beanstandung im Einzelfall zweckmäßig und zielführend ist, ist wichtig, dass die Unterrichtung durch die Dienststelle die betreffende Maßnahme eindeutig erkennen lässt und die Gründe der Dienststelle für eine Entscheidung deutlich macht. Auch kann die Mitteilung, dass eine **Beteiligung** der Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 18 Abs. 3 geplant ist, eine Beanstandung zunächst entbehrlich machen.

Adressat der Beanstandung ist nach Abs. 2 Satz 1 die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle. Soweit die Beanstandung die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten berührt, haben die Gleichstellungsbeauftragten Art. 18 Abs. 4 und Art. 5 BayDSG (Verschwiegenheitspflicht, Datenschutz) zu beachten.

**Art. 19 Abs. 2 Satz 1
Adressat der Beanstandung**

Die Beanstandung nach Art. 19 hat nicht die **Wirkung** eines förmlichen Rechtsmittels und ist nicht vergleichbar mit den Möglichkeiten des Personalrates. Gleichstellungsbeauftragte sind Beauftragte der Dienststelle. Deshalb hat der Gesetzgeber auch auf eine aufschiebende Wirkung bewusst verzichtet. Bedienstete, die sich in ihren Rechten verletzt fühlen, haben umfassende Möglichkeiten, gegen beabsichtigte Personalentscheidungen vorzugehen. Allerdings sollen beanstandete Maßnahmen (vor allem, wenn es sich nicht um dringende Maßnahmen handelt) aufgeschoben werden, bis über die Beanstandung entschieden ist (Abs. 2 Satz 2). Ggf. ist kurzfristig über die Beanstandung zu entscheiden, um z.B. die Erledigung einer Personalangelegenheit nicht zu sehr zu verzögern.

**Art. 19 Abs. 2 Satz 2
Wirkung der Beanstandung**

Wird die Beanstandung für **begründet** erachtet, muss die beabsichtigte Maßnahme unterbleiben, bzw. müssen Maßnahmen oder ihre Folgen nach Abs. 2. Satz 3 berichtigt werden. Dies hat zu geschehen, "soweit möglich". Damit sind insbesondere Fälle angesprochen, in denen ausnahmsweise eine Entscheidung rechtlich nicht rückgängig zu machen ist (z.B. beamtenrechtliche Ernennung, bindender Arbeitsvertrag) oder der beanstandete Vorgang bereits abge-

**Art. 19 Abs. 2 Satz 3
Folge begründeter
Beanstandung**

geschlossen ist (z.B. Vorstellungsgespräch). Für diese Fälle enthält Satz 3 die Verpflichtung, die Ergebnisse der Beanstandung **künftig** zu berücksichtigen.

Ist die Beanstandung nach Meinung der entscheidenden Stelle **unbegründet**, hat sie die Gründe hierfür gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten nach Abs. 2 Satz 4 anzugeben. Diese können betroffene Beschäftigte ggf. auf eigene rechtliche Möglichkeiten hinweisen; weiterhin haben die Gleichstellungsbeauftragten über das Beanstandungsrecht hinaus auch die Möglichkeit, die Rechtsaufsicht einzuschalten und Streitige Fragen von oberen Instanzen klären zu lassen. Auch können sich Gleichstellungsbeauftragte nach Art. 16 Abs. 4 unmittelbar an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung wenden.

Nach Art. 19 Abs. 3 sind weder die Unterrichtung, noch die Beanstandung an **Formerfordernisse** gebunden. Die Beanstandung muss lediglich den behaupteten Verstoß darstellen und begründen. Dies dient auch dem Schutz der Gleichstellungsbeauftragten: Eine mündliche Beanstandung eröffnet diesen unbürokratische Möglichkeiten zu Klarstellungen und Erläuterungen ihres Vorgehens. Mögliche Missverständnisse können unverzüglich ausgeräumt werden. Gleichzeitig wird der Zeit- und Verwaltungsaufwand so gering wie möglich gehalten. Jedoch ist die Wahl der Schriftform möglich.

Die Entscheidung über die Beanstandung seitens der Dienststellenleitung oder der für sie handelnden Stelle ist ebenfalls an keine Form gebunden. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragten (Art. 16 Abs. 2) gebietet jedoch Formgleichheit. Wurde eine Maßnahme also schriftlich beanstandet, soll die Entscheidung über die Beanstandung der Gleichstellungsbeauftragten auch schriftlich zur Kenntnis gegeben werden, wenn nicht die besondere Eilbedürftigkeit eines Vorganges ein anderes Vorgehen sachgerechter erscheinen lässt.

Art. 19 Abs. 2 Satz 4 Folge unbegründeter Beanstandung

Art. 19 Abs. 3 Formfreiheit der Beanstandung

Formlose Entscheidung über die Beanstandung; Gebot der Formgleichheit

4. Abkürzungen

BayBG	Bayerisches Beamtengesetz
BayDSG	Bayerisches Datenschutzgesetz
BayGlG	Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz)
BayPVG	Bayerisches Personalvertretungsgesetz
BayVwVfG	Bayerisches Verwaltungsverfahrensgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
GG	Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland
Lt-Drs.	Landtags-Drucksache

5. Literatur zu Gleichstellungsgesetzen

Hinweis: Da die Gleichstellungs- und Gleichberechtigungsgesetze anderer Länder zu unterschiedlichen Rechtslagen führen können, erfordert der Rückgriff auf Kommentierungen zu anderen Landesgesetzen jeweils eine sorgfältige Vergleichsarbeit, inwieweit die dortige Situation auf Bayern übertragen werden kann. Wird dies nicht getan, kann es zu Missverständnissen kommen.

Bayerischer Landtag: Gesetzentwurf der Staatsregierung für ein Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern; Lt-Drs. 13/2784 v. 2.10.95

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit (Hrsg.): Erster Bericht zur Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes. München 1999

Mayer, I. A.: Frauenbeauftragte in der kommunalen Verwaltung. Stuttgart, München, Hannover 2000

v.Rotteke, T.: Hessisches Gleichberechtigungsgesetz: Heidelberg (Loseblattsammlung)

Schiek, D.; Buhr, K.; Dieball, H.; Fritsche, U.; Klein-Sonnefeld, S.; Malzahn, M.; Wankel, S.: Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder. Köln 1996

Weisberg-Schwarz, M.(Hrsg.): Kommentar zum Landesgleichstellungsgesetz des Landes Brandenburg. Baden-Baden 1999

Anlage

**Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern
(Bayerisches Gleichstellungsgesetz - BayGIG)
vom 24. Mai 1996**

Inhaltsübersicht

Erster Teil

Allgemeine Vorschriften

- Art. 1 Geltungsbereich
- Art. 2 Ziele des Gesetzes
- Art. 3 Begriffsbestimmungen

Zweiter Teil

Gleichstellungsförderung

Abschnitt I

Gleichstellungskonzept

- Art. 4 Aufstellung von Gleichstellungskonzepten
- Art. 5 Inhalt des Gleichstellungskonzepts
- Art. 6 Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten

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 Teilzeitbeschäftigung
- Art. 12 Beurlaubung
- Art. 13 Wiedereinstellung
- Art. 14 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Dritter Teil

Gleichstellungsbeauftragte - Ansprechpartner

- Art. 15 Bestellung
- Art. 16 Rechtsstellung
- Art. 17 Aufgaben
- Art. 18 Rechte und Pflichten
- Art. 19 Beanstandungsrecht
- Art. 20 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Vierter Teil

Gremien

Art. 21 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

Fünfter Teil

Übergangs- und Schlussvorschriften

Art. 22 Berichtspflichten

Art. 23 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Art. 24 Übergangsvorschriften

Erster Teil

Allgemeine Vorschriften

Art. 1

Geltungsbereich

(1) ¹Dieses 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. ²Es 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.

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 Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.

(2) Weiteres Ziel ist es, auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.

(3) 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 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.

Zweiter Teil

Gleichstellungsförderung

Abschnitt I

Gleichstellungskonzept

Art. 4

Aufstellung von Gleichstellungskonzepten

(1) ¹Die Dienststellen erstellen alle drei Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, soweit solche nicht bestellt sind, der 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) Kreisangehörige Gemeinden können im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit ein Gleichstellungskonzept erstellen.

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 bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung und Höhergruppierung sind darzustellen und zu erläutern.

(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 Beruf, 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.

Art. 6

Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten

(1) Das Gleichstellungskonzept sowie die Aktualisierungen sind in den betroffenen Dienststellen in geeigneter Form bekannt zu geben.

(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 bekannt zu geben.

Abschnitt II

Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

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 teilzeitfähigen Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist auf die Teilzeitarbeitungsmöglichkeit 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 Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben erheblich sind.

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 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.

Art. 10

Flexible Arbeitszeiten

Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen.

Art. 11

Teilzeitbeschäftigung

(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.

(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.

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 Teilzeitbeschäftigung 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.

Dritter Teil
Gleichstellungsbeauftragte – Ansprechpartner

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 Bestellung abgesehen wird, werden in den Dienststellen Ansprechpartner für die Beschäftigten und die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten bestellt. ²Die Ansprechpartner nehmen für ihre Dienststelle die Aufgaben nach 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.

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.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei.

(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) Die Vorschriften des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes bleiben unberührt.

(6) 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.

(7) 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.

(8) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. ²Dazu gehört die Regelung der Vertretung.

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 Beruf 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 Beruf 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.

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. 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.

(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 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.

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.

(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.

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 Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis bestellen; Absatz 1 gilt entsprechend.

Vierter Teil

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.

Fünfter Teil

Übergangs- und Schlussvorschriften

Art. 22

Berichtspflichten

Die Staatsregierung berichtet dem Landtag im Abstand von drei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.

Art. 23

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1996 in Kraft und mit Ablauf des 30. Juni 2006 außer Kraft.

Art. 24

Übergangsvorschriften

(1) Gleichstellungskonzepte sind erstmals innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten dieses Gesetzes aufzustellen.

(2) ¹Die erste Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten im Sinn des Art. 15 Abs.3 Satz 1 beginnt fünf Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes. ²Bis zu diesem Zeitpunkt sind die Gleichstellungsbeauftragten nach diesem Gesetz zu bestellen.

³Bereits tätige Gleichstellungsbeauftragte gelten bis zu diesem Zeitpunkt als im Sinn des Art. 15 bestellt. ⁴Die letzte Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten endet mit dem Außerkrafttreten des Gesetzes.