



Gesetzentwurf

der Abgeordneten **Markus Rinderspacher, Dr. Simone Strohmayr, Helga Schmitt-Bussinger, Hans-Ulrich Pfaffmann, Natascha Kohnen, Volkmar Halbleib, Inge Aures, Klaus Adelt, Horst Arnold, Susann Biedefeld, Florian von Brunn, Martina Fehlner, Dr. Linus Förster, Prof. Dr. Peter Paul Gantzer, Martin Güll, Harald Güller, Alexandra Hiersemann, Annette Karl, Günther Knoblauch, Dr. Herbert Kränzlein, Andreas Lotte, Ruth Müller, Kathi Petersen, Dr. Christoph Rabenstein, Doris Rauscher, Florian Ritter, Bernhard Roos, Georg Rosenthal, Harry Scheuenstuhl, Franz Schindler, Stefan Schuster, Kathrin Sonnenholzner, Diana Stachowitz, Reinhold Strobl, Arif Tasdelen, Ruth Waldmann, Angelika Weikert, Dr. Paul Wengert, Johanna Werner-Muggendorfer, Margit Wild, Herbert Woerlein, Isabell Zacharias und Fraktion (SPD)**

zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes

A) Problem

Fast 20 Jahre nach Inkrafttreten des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes ist es dem öffentlichen Dienst in Bayern immer noch nicht gelungen, eine deutliche Vorreiterstellung in Sachen Gleichstellung einzunehmen.

Aufgrund struktureller gleichstellungspolitischer Defizite sind Frauen immer noch die Hauptadressatinnen gleichstellungspolitischer Maßnahmen, wie z.B. beim gleichberechtigten Zugang von Frauen zu Führungsfunktionen. Es arbeiten immer noch zu wenige Frauen in Führungspositionen und die Situation ist in zahlreichen Bereichen nach wie vor unbefriedigend. Frauen sind in den oberen Besoldungs- und Entgeltgruppen der einzelnen Laufbahnen immer noch deutlich unterrepräsentiert. Es gibt weiterhin eine Segregation in typische Frauen- und Männerberufe. Auch ist Teilzeitbeschäftigung nach wie vor eine Domäne der Frauen.

Die neue Herausforderung ist es auch, unter Genderaspekten Frauen und Männer verstärkt in den Blick zu nehmen, so beispielsweise im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Weiterhin besteht die Notwendigkeit, Frauen gezielt zu fördern und Diskriminierungen entgegenzuwirken. Aufgrund der fortbestehenden Benachteiligung von Frauen bilden der Abbau geschlechtsspezifischer Nachteile und die Unterrepräsentanz von Frauen weiterhin die Schwerpunkte gleichstellungspolitischer Ziele.

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

Auch beinhaltet das Bayerische Gleichstellungsgesetz Regelungen, die z.B. durch Ausnahmen und Kannbestimmungen relativiert werden.

Damit ist es kein wirklich wirksamer Hebel zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

B) Lösung

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz bedarf einer Novellierung mit folgenden Schwerpunkten:

- Erweiterung des Geltungsbereichs,
- Anheben des Frauenanteils auf mindestens 50 v.H. in allen Laufbahnen, Berufsfachrichtungen, Leitungsebenen und Funktionsstellen,
- Erweiterung der Ziele des Gesetzes,
- Einbindung der Gleichstellungskonzepte in die Planung der Personalentwicklung,
- Festlegung von verbindlichen Zielvorgaben,
- Sanktionsmöglichkeit, wenn für die Dienststelle kein Gleichstellungskonzept erstellt wurde,
- Erweiterung insbesondere des Angebots von Teilzeitbeschäftigung für Vorgesetzte und Leitungsaufgaben,
- Regelung von Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz,
- verbesserte Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten,
- verbesserte Freistellung und Finanzierung der Gleichstellungsbeauftragten,
- Erweiterung der Mitsprache- und Informationsrechte der Gleichstellungsbeauftragten,
- Verbesserung der Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten sowie für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen,
- wirksames Einspruchsrecht bei Verstößen gegen das Bayerische Gleichstellungsgesetz oder gegen Gleichstellungskonzepte.

C) Alternativen

Keine

D) Kosten

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

Gesetzentwurf

zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes

§ 1

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGIG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. Mai 1996 (GVBl. S. 186, BayRS 2039-1-A), das zuletzt durch Gesetz vom 23. Mai 2006 (GVBl. S. 292) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Die Angabe zu Art. 10 wird wie folgt gefasst:
„Art. 10 Familiengerechte Arbeitszeiten“.
 - b) Nach der Angabe zu Art. 14 wird folgende Angabe eingefügt:
„Art. 14 a Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung“.
 - c) Die Angabe zu Art. 19 wird wie folgt gefasst:
„Art. 19 Einspruchsrecht“.
2. Art. 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„²Dieses Gesetz gilt auch für Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, an denen der Freistaat Bayern, die Gemeinden und Gemeindeverbände (öffentliche Hand) unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend beteiligt sind.“
 - bb) Es werden folgende Sätze 3 und 4 angefügt:
„³Bei der Veräußerung einer Vereinigung, Einrichtung oder eines Unternehmens nach Satz 2 oder Beteiligungen daran durch die öffentliche Hand, ist die Anwendung dieses Gesetzes schriftlich mit dem Rechtsnachfolger zu vereinbaren. ⁴Der Rechtsnachfolger hat sich in der Vereinbarung nach Satz 3 auch zu verpflichten, bei einer Weiterveräußerung die Sicherstellung der Anwendung dieses Gesetzes vom Rechtsnachfolger zu verlangen.“
 - b) Nach Abs. 2 wird folgender Abs. 3 eingefügt:
„(3) Private Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen sind aufgefordert, die Ziele dieses Gesetzes entsprechend zu verwirklichen.“
 - c) Der bisherige Abs. 3 wird Abs. 4.
3. Art. 2 wird wie folgt geändert:
 - a) In Abs. 1 Satz 2 werden die Wörter „– die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,“ durch die Wörter „– den Abbau von Unterrepräsentanzen voranzutreiben,“ ersetzt.
 - b) Abs. 4 wird wie folgt gefasst:
„(4) Die Berücksichtigung des Leitprinzips der Chancengleichheit erfordert insbesondere zu beurteilen,
 1. ob und in welchem Ausmaß sich beabsichtigte Entscheidungen geschlechterspezifisch auswirken,
 2. wie diese Unterschiede unter dem Gesichtspunkt der Gleichberechtigung und Gleichstellung zu bewerten sind und
 3. ob Entscheidungen getroffen werden können, die weniger geschlechtsspezifische Auswirkungen zeigen.“
4. Dem Art. 3 werden folgende Abs. 4 und 5 angefügt:
„(4) Unterrepräsentanz im Sinn dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil innerhalb einer Dienststelle in einem Bereich jeweils unter 50 v.H. liegt.
(5) Familienaufgaben im Sinn dieses Gesetzes liegen vor, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige betreut oder pflegt.“
5. Art. 4 wird wie folgt geändert:
 - a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Wörter „soweit solche nicht bestellt sind, der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner,“ gestrichen.
 - bb) Satz 2 wird aufgehoben.
 - cc) Die bisherigen Sätze 3 und 4 werden die Sätze 2 und 3.
 - dd) Folgender Satz 4 wird angefügt:
„⁴Die Festlegungen im Gleichstellungskonzept sind Bestandteil der Planung der Personalentwicklung.“
 - b) In Abs. 2 wird Satz 1 wie folgt gefasst:
„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 und aktualisieren an Hand der aktuellen Daten das Gleichstellungskonzept.“

- c) Abs. 3 wird wie folgt gefasst:
- „(3) Wird ein Gleichstellungskonzept nicht erstellt, angepasst oder fortgeschrieben oder ein bestehendes Gleichstellungskonzept nicht umgesetzt, so hat die Gleichstellungsbeauftragte dies bei der Staatsregierung zu beanstanden.“
6. Art. 5 wird wie folgt geändert:
- a) Abs. 3 wird wie folgt gefasst:
- „(3) ¹Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen zu entwickeln. ²Jeweils alle zweieinhalb Jahre sind verbindliche Zielvorgaben soweit ein zeitlicher Stufenplan zur Erhöhung des Frauenanteils in den jeweiligen Laufbahnen und Berufsfachrichtungen sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen festzulegen. ³Insbesondere sind neu zu besetzende Stellen zu berücksichtigen sowie die Festlegung von Qualifikationsmaßnahmen für Bereiche mit Unterrepräsentanzen.“
- b) Folgender Abs. 5 wird eingefügt:
- „(5) Das Gleichstellungskonzept enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.“
- c) Die bisherigen Abs. 5 und 6 werden Abs. 6 und 7.
7. Art. 6 wird wie folgt geändert:
- a) In Abs. 1 wird nach dem Wort „Form“ das Wort „unverzüglich“ eingefügt.
- b) Folgender Abs. 3 wird angefügt:
- „(3) Wird die im Gleichstellungskonzept vorgesehene zeitbezogene Zielvorgabe nicht erfüllt, so bedarf jede Einstellung der Zustimmung der übergeordneten Dienststelle.“
8. Art. 7 wird wie folgt geändert:
- a) Abs. 3 wird wie folgt gefasst:
- „(3) ¹In Stellenausschreibungen ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen. ²Es ist darauf hinzuweisen, dass Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.“

- b) Folgender Abs. 4 wird angefügt:

„(4) Jede ausschreibende Behörde hat eine nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Besetzungsstatistik zu führen.“

9. Art. 8 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) ¹Unter 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 Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind,

1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion sowie Stellen für die Berufsausbildung,
 2. bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, auch mit Vorgesetzten und Leitungsfunktionen,
- gegenüber männlichen Mitbewerbern unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen oder zu übernehmen, bis der Anteil der Frauen in diesen Bereichen mindestens 50 v.H. beträgt. ²Entsprechendes gilt bei Beförderungen.“

10. Art. 9 wird wie folgt geändert:

- a) Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Fortbildungsveranstaltungen sind so zu gestalten, dass die Teilnahme auch für Beschäftigte mit Familienaufgaben ermöglicht wird.“

- b) Abs. 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) Frauen und Männer sollen im gleichen Umfang als Referentinnen und Referenten sowie als Leiterinnen und Leiter eingesetzt werden.“

11. In Art. 10 wird die Überschrift wie folgt gefasst:

„Art. 10

Familiengerechte Arbeitszeiten“

12. Art. 11 wird wie folgt geändert:

- a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird aufgehoben.

bb) Der bisherige Satz 2 wird Satz 1 und wie folgt gefasst:

„¹Es ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zu schaffen.“

cc) Die bisherigen Sätze 3 und 4 werden Sätze 2 und 3.

- b) Nach Abs. 1 wird folgender Abs. 2 eingefügt:

„(2) Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung stellen, sind vor einer Entscheidung auf beamten-, arbeits- und versorgungsrechtliche Folgen sowie die Befristungsmöglichkeiten einer Teilzeittätigkeit hinzuweisen.“

- c) Der bisherige Abs. 2 wird Abs. 3.

13. Nach Art. 14 wird folgender Art. 14a eingefügt:

„Art. 14 a

Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung

(1) Bei sexuellen Belästigungen stellt die Dienststellenleitung unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sicher, dass in diesen Fällen die gebotenen arbeits- und dienstrechtlichen Maßnahmen ergriffen werden.

(2) ¹Aus Anlass von Beschwerden über sexuelle Belästigung dürfen den betroffenen Beschäftigten keine Nachteile entstehen. ²Insbesondere die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes ist nur mit Zustimmung der Betroffenen oder des Betroffenen und mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten zulässig.“

14. Art. 15 wird wie folgt geändert:

- a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Gleichstellungsbeauftragte“ die Wörter „und deren Stellvertretung“ eingefügt.

- bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„²Mindestens die Gleichstellungsbeauftragte oder deren Stellvertretung müssen dem weiblichen Geschlecht angehören.“

- b) Abs. 2 wird aufgehoben.

- c) Der bisherige Abs. 3 wird Abs. 2.

15. Art. 16 wird wie folgt geändert:

- a) Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind der Dienststellenleitung oder deren Vertretung zugeordnet. ²Die Gleichstellungsbeauftragten sind im erforderlichen Umfang von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen.“

- b) Abs. 6 wird wie folgt gefasst:

„(6) ¹Die Freistellung beträgt bei mehr als 300 Beschäftigten die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit. ²Für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind, sind die Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich freizustellen. ³Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsent-

gelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden.“

- c) Abs. 7 wird wie folgt gefasst:

„(7) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen personellen, räumlichen und sachlichen Mitteln auszustatten. ²Den Gleichstellungsbeauftragten ist zuzuordnen in Dienststellen mit mehr als 1.000 Beschäftigten eine Mitarbeiterin mit der Hälfte der regulären Arbeitszeit, mit mehr als 1.200 Beschäftigten eine Mitarbeiterin mit der vollen Regelarbeitszeit.“

- d) Folgender Abs. 8 wird angefügt:

„(8) In Dienststellen, in denen nach Budgetierungsgrundsätzen gearbeitet wird, muss der Gleichstellungsbeauftragten ein eigenes Budget zugewiesen werden.“

16. In Art. 18 wird Abs. 3 wie folgt gefasst:

„(3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. ²Ihnen ist die Möglichkeit zur Stellungnahme zu diesen Vorhaben zu geben. ³Sie sind berechtigt, an Personalauswahlgesprächen teilzunehmen. ⁴Den Gleichstellungsbeauftragten ist für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben im erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. ⁵Die Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden. ⁶Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt, so ist die Entscheidung über eine Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.“

17. Art. 19 wird wie folgt gefasst:

„Art. 19

Einspruchsrecht

(1) ¹Bei Verstößen der Dienststelle gegen dieses Gesetz oder gegen das Gleichstellungskonzept haben die Gleichstellungsbeauftragten ein Einspruchsrecht. ²Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung. ³§ 80 Abs. 2 Satz Nr. 4 und Abs. 3 der Verwaltungsgerichtsordnung gelten entsprechend.

(2) ²Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für begründet, sind die Maßnahmen und die Folgen zu berichtigen. ³Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächst höheren Dienststellenleitung unverzüglich vor.“

18. Art. 20 wird wie folgt gefasst:

„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.²In kreisfreien Gemeinden sind hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.³Die Einzelheiten der Bestellung richten sich nach Art. 15 Abs. 2.

(2)¹Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten richten sich nach den Art. 16 bis 19, soweit nicht durch Satzung etwas anderes bestimmt wird.²Die Gleichstellungsbeauftragten wirken bei allen Vorhaben und Maßnahmen des Bezirks, der Landkreise und der Gemeinde, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben, mit.³Sie können in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs an den Sitzungen des Bezirkstags, des Kreistags und des Gemeinderats und seiner Ausschüsse teilnehmen.⁴Ihnen ist auf Wunsch das Wort zu erteilen.⁵Sie können die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.⁶Die Gleichstellungsbeauftragten können Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, zu Beschlussvorlagen des Bezirkstags, des Kreistags und des Gemeinderats Stellung nehmen.⁷In diesem Fall ist eine abweichende Stellungnahme der Beschlussvorlage anzufügen.⁸Näheres kann durch Satzung bestimmt werden.

(3)¹Kreisangehörige Gemeinden können Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis bestellen. In kreisangehörigen Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern sind hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.²Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 gelten entsprechend.“

19. Art. 21 wird wie folgt gefasst:

„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 auf eine geschlechterparitätische Besetzung hinzuwirken.“

20. Art. 22 wird wie folgt gefasst:

„(1)¹Die Staatsregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.²Nach zweieinhalb Jahren ist durch die Staatsregierung ein Zwischenbericht zu geben.

(2) Die Staatsregierung erstellt eine Übersicht darüber, welche Dienststellen zum Stichtag einen Gleichstellungsbericht und ein aktualisiertes Gleichstellungskonzept vorgelegt haben.

(3)¹Dienststellen, die den gesetzlichen Pflichten nicht nachkommen, werden durch die Staatsregierung aufgefordert, dies umgehend zu ändern.²Dienststellen, bei denen Defizite im Vollzug dieses Gesetzes bestehen, werden durch die jeweiligen

Rechtsaufsichtsbehörden angewiesen, diese zügig zu beseitigen.“

§ 2

Dieses Gesetz tritt am in Kraft.

Begründung:

Zu § 1: Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes

Zu Nr. 1:

Erforderliche Änderung der Inhaltsübersicht des Gesetzes infolge der Einfügung eines neuen Artikels und Änderung bestehender Artikel.

Zu Nr. 2:

Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen ist auch Aufgabe von juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften, an denen die öffentliche Hand unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist. Dies muss auch bei der Weiterveräußerung von Beteiligungen der öffentlichen Hand gelten.

Die freiwilligen Verpflichtungen der Wirtschaft, die Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben zu beseitigen, haben bislang zu wenigen Veränderungen geführt.

Zu Nr. 3:

Unterrepräsentanzen liegen immer vor, wenn der Anteil der Frauen unter 50 vom Hundert liegt, damit wird die unbestimmte Formulierung „ausgewogen“ klargestellt. Die Umsetzung des Gesetzes wird durch die Festsetzung des Leitprinzips Chancengleichheit erweitert.

Zu Nr. 4:

Der Begriff Unterrepräsentanz und der Begriff Familienaufgaben werden eindeutig definiert.

Zu Nr. 5:

Um die Effektivität der Gleichstellungskonzepte zu erhöhen, werden diese Bestandteil der Planung der Personalentwicklung. Die Aktualität der Daten und eine Beanstandungsregelung bei Nichterstellung eines Gleichstellungskonzepts werden festgelegt.

Zu Nr. 6:

Um effektive Maßnahmen der Gleichstellung zu entwickeln und umsetzen zu können, sind verbindliche Zielvorgaben und zeitliche Stufenpläne vorgesehen. Gleichstellungskonzepte müssen Maßnahmen zur

Aufwertung von überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen enthalten.

Zu Nr. 7:

Es handelt sich um eine Sanktionsnorm im Hinblick auf die Nichterfüllung des Gleichstellungskonzepts.

Zu Nr. 8:

Der Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen kann nur erhöht werden, wenn bei der Stellenausschreibung bereits darauf hingewiesen wird, dass das unterrepräsentierte Geschlecht vorrangig berücksichtigt wird.

Zu Nr. 9:

Eine weitere Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils ist, bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt einzustellen und zu befördern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dies muss bereits bei der Besetzung der Ausbildungsplätze berücksichtigt werden.

Zu Nr. 10:

Fortbildungsmaßnahmen werden auch für Beschäftigte mit Familienaufgaben ausgedehnt, um den Erfordernissen der Gleichstellung und der Chancengleichheit gerecht zu werden. Eine verstärkte paritätische Besetzung von Referentinnen und Referenten und Leiterinnen und Leitern von Fortbildungsveranstaltungen ist hierbei sicherlich hilfreich.

Zu Nr. 11:

Neufassung der Überschrift der Vorschrift.

Zu Nr. 12:

Vollzeitarbeitsplätze sind grundsätzlich auch als Teilzeitarbeitsplätze auszuschreiben und zu besetzen. Ausdrücklich sind Beschäftigte auf die Nachteile einer Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.

Zu Nr. 13:

Arbeitgeber sind verpflichtet, Beschäftigte vor sexueller Belästigung zu schützen. Dies legt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz so fest. Opfer von sexueller Belästigung bedürfen des besonderen Schutzes. Daher sind in solchen Fällen arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen zu ergreifen. Den Betroffenen dürfen bei Beschwerden über sexuelle Belästigung keine Nachteile entstehen.

Zu Nr. 14:

Gleichstellungsbeauftragte erhalten eine Stellvertretung. Die Positionen der Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertretung müssen paritätisch besetzt sein.

Zu Nr. 15:

Die immer noch unzureichende Umsetzung der Gleichstellung ist auch ursächlich in der verbreiteten Nichtbestellung von Gleichstellungsbeauftragten zu suchen. Diese sind daher verstärkt freizustellen und von dienstlichen Aufgaben zu entlasten und mit ausreichendem Personal und Zeitbudget auszustatten.

Zu Nr. 16:

Die Gleichstellungsbeauftragten werden frühzeitig an gleichstellungsrelevanten Vorhaben beteiligt und sind berechtigt an Personalauswahlgesprächen teilzunehmen.

Zu Nr. 17:

Bei Verstößen gegen das Bayerische Gleichstellungsgesetz erhalten die Gleichstellungsbeauftragten ein Widerspruchsrecht entsprechend § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 und Abs. 3 VwGO.

Zu Nr. 18:

Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind auch zuständig für öffentlichkeitswirksame Maßnahmen und gleichstellungsbezogene Projekte sowie die Umsetzung der Gleichberechtigung in allen relevanten gesellschaftlichen Gruppen. Insbesondere können sie mit Frauengruppen und -organisationen zusammenarbeiten.

Zu Nr. 19:

Bei Besetzungsverfahren von Gremien ist auf eine geschlechterparitätische Besetzung hinzuwirken.

Zu Nr. 20:

Der Bericht über die Durchführung des Gleichstellungsgesetzes ist detailliert abzufassen. Alle Informationen zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts, Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in Dienststellen müssen berichtet werden. Die Dienststellen sind verpflichtet, Defizite bei der Umsetzung zu beseitigen.

Zu § 2:

Es handelt sich um die Inkrafttretensvorschrift des Gesetzentwurfs.