Bayerischer Landtag

17. Wahlperiode 29.10.2015 **Drucksache 17/8752**

Gesetzentwurf

der Abgeordneten **Margarete Bause, Ludwig Hartmann, Verena Osgyan, Thomas Gehring, Ulrike Gote, Katharina Schulze, Kerstin Celina, Christine Kamm, Ulrich Leiner, Claudia Stamm** und **Fraktion (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)**

Gesetz zur Ermöglichung gleicher Chancen und zur Gleichstellung von Frauen und Männern
(Bayerisches Chancengleichheitsgesetz)

A) Problem

Das Ziel des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes vom 24. Mai 1996, eine paritätische Beteiligung von Frauen und Männern am gesellschaftlichen und beruflichen Leben in Bayern zu ermöglichen, ist bis heute nicht erfüllt. Das Gesetz hat sich als zahnloser Tiger erwiesen, das auf allen Ebenen immer wieder unterlaufen wird. Darüber hinaus verlangt eine moderne Gleichstellungspolitik, nicht nur die gravierenden Benachteiligungen für Frauen abzubauen, sondern auch zur Kenntnis zu nehmen, dass Männer in einigen gesellschaftlichen und beruflichen Bereichen unterrepräsentiert sind.

B) Lösung

Der vorliegende Gesetzentwurf ersetzt das u.E. mangelhafte bisherige Gesetz und verwirklicht damit eine moderne Idee der paritätischen Beteiligung beider Geschlechter am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben.

Im Vergleich zum bisherigen Gesetz werden vor allem die folgenden Regelungen eingeführt:

– Es wird eine Landesbeauftragte oder ein Landesbeauftragter für Gleichstellung eingeführt. Dieses Amt wird mit erheblichen Kompetenzen ausgestattet.

– Die Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten werden erheblich erweitert. Insbesondere erhalten sie ein Weisungsrecht hinsichtlich der Erstellung des Gleichstellungskonzepts und großzügigere Fristen für die Monierung von Missständen.

– Die Kompetenzen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und der nach außen wirkenden Aktivitäten werden erweitert.

– Der Kündigungsschutz für die Gleichstellungsbeauftragten wird verstärkt.

– Der Kreis der Kommunen, in denen eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte oder ein kommunaler Gleichstellungsbeauftragter zu bestellen ist, wird deutlich vergrößert.

– Deutliche Ausweitung der verpflichtenden Freistellungen der Gleichstellungsbeauftragten von anderen Tätigkeiten.

– Eine Neuerung ist die Einführung der Männerpolitik in die Gleichstellungspolitik mit entsprechenden ausführlichen Regelungen.

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de - Dokumente abrufbar. Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de – Aktuelles/Sitzungen zur Verfügung.

C) Alternativen

Keine

D) Kosten

Zur Erreichung des gesetzten Ziels sind folgende Ausgaben notwendig:

1. ***Kosten für den Staatshaushalt:***
   Für Besoldung und Etat der oder des Landesbeauftragten für Gleichstellung ist mit Kosten in Höhe von 750.000 Euro jährlich zu rechnen.

   Die Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen und Behörden werden nicht zusätzlich eingestellt. Sie werden aber einen nicht bezifferbaren (größeren) Teil ihrer Arbeitszeit für Gleichstellungsfragen aufwenden müssen.

2. ***Kosten für die Kommunen:***
   Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten mit finanziellen und sächlichen Mitteln. Da auf die Kommunen Mehrkosten zukommen ist ein Konsultationsverfahren durchzuführen.

Den Kosten für Staatshaushalt und Kommunen steht die Erschließung erheblicher wirtschaftlicher Potenziale gegenüber, die möglich ist, wenn alle Menschen ihre Fähigkeiten vollständig und ungehindert im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben einbringen können.

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

Bayerischer Landtag
17. Wahlperiode
Drucksache 17/**8752**
29.10.2015

Gesetzentwurf

zur Ermöglichung gleicher Chancen und zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Chancengleichheitsgesetz – BayChancenG)

Inhaltsübersicht:

Abschnitt I.
Allgemeine Bestimmungen
Art. 1 Ziel des Gesetzes
Art. 2 Geltungsbereich
Art. 3 Begriffsbestimmung
Art. 4 Sprache

Abschnitt II.
Gleichstellungsbeauftragte
Art. 5 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen
Art. 6 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte
Art. 7 Dienstliche Stellung
Art. 8 Aufgaben
Art. 9 Rechte
Art. 10 Widerspruchsrecht
Art. 11 Anrufungsrecht der Beschäftigten

Abschnitt III.
Landesbeauftragte oder Landesbeauftragter für Gleichstellung
Art. 12 Wahl und Rechtsstellung
Art. 13 Kontrolle
Art. 14 Beanstandungen

Abschnitt IV.
Gleichstellungskonzept
Art. 15 Erstellung und Fortschreibung von Gleichstellungskonzepten
Art. 16 Inhalt des Gleichstellungskonzepts und leistungsorientierte Mittelvergabe

Abschnitt V.
Stellenvergabe, Fortbildung und Gremien
Art. 17 Quotierte Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
Art. 18 Ausschreibung
Art. 19 Vorstellungsgespräch
Art. 20 Auswahlkriterien
Art. 21 Fortbildung
Art. 22 Gremien

Abschnitt VI.
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Art. 23 Arbeitszeit, Teilzeit, Telearbeit
Art. 24 Beurlaubung

Abschnitt VII.
Berichtspflicht, Übergangs- und Schlussvorschriften
Art. 25 Berichtspflicht
Art. 26 Verwaltungsvorschriften
Art. 27 Rechte des Personalrats und der Schwerbehinderten
Art. 28 Übergangsregelungen
Art. 29 Inkrafttreten

Abschnitt I.
Allgemeine Bestimmungen

Art. 1
Ziel des Gesetzes

(1) [1]Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern mit dem Ziel, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen herzustellen. [2]Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. [3]Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) [1]Frauen und Männer dürfen nicht wegen ihres Geschlechts diskriminiert werden. [2]Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsäch-

lich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [3]Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben zulässig.

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrags aus Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Art. 2
Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für die Verwaltungen des Freistaates, der Gemeinden, der Landkreise und Bezirke und der sonstigen der Aufsicht des Freistaates unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, für die Eigenbetriebe und Krankenhäuser des Freistaates, der Gemeinden, Landkreise und Bezirke sowie für die Gerichte und Hochschulen, den Landesrechnungshof, die Landesbeauftragte und den Landesbeauftragten für den Datenschutz, die Verwaltung des Landtags und für den Bayerischen Rundfunk.

(2) [1]Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts durch den Freistaat, eine Gemeinde, einen Landkreis oder einen Bezirk ist die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag zu vereinbaren. [2]Gehört dem Freistaat, einer Gemeinde, einem Landkreis oder einem Bezirk allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

Art. 3
Begriffsbestimmung

(1) [1]Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes sind die Behörden und Einrichtungen des Freistaates und die in Art. 2 genannten Stellen. [2]Dienststellen für die im Dienst des Freistaates beschäftigten Lehrkräfte sind die Schulämter.

(2) [1]Beschäftigte im Sinn dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Angestellte sowie Auszubildende. [2]Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sind keine Beschäftigten im Sinn dieses Gesetzes. [3]Als Angestellte gelten darüber hinaus auch arbeitnehmerähnliche Personen nach § 12a des Tarifvertragsgesetzes (TVG).

(3) Stellen im Sinn dieses Gesetzes sind Planstellen und andere Stellen im Sinn von Art. 17 Bayerische Haushaltsordnung (BayHO).

Art. 4
Sprache

[1]Gesetze und andere Vorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. [2]Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. [3]In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. [4]Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Abschnitt II.
Gleichstellungsbeauftragte

Art. 5
Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen

(1) [1]Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter. [2]In Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten nimmt die oder der Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.

(2) An Schulen und Studienseminaren, an denen die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz oder der Seminarkonferenz dies beschließen, wird eine Ansprechpartnerin oder ein Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen bestellt.

Art. 6
Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

(1) [1]Die Bezirke, die Landkreise, die kreisfreien Gemeinden, die kreisangehörigen Gemeinden und die Verwaltungsgemeinschaften mit mehr als 3.000 Einwohnerinnen und Einwohnern bestellen eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter. [2]In kreisangehörigen Gemeinden, die keiner Verwaltungsgemeinschaft angehören und weniger als 3.000 Einwohnerinnen und Einwohnern haben, nehmen die Gleichstellungsbeauftragten des jeweiligen Landkreises diese Aufgabe wahr.

(2) Die Art. 7 bis 11 gelten entsprechend mit der Maßgabe, dass unter „Dienststelle“ die jeweilige kommunale Körperschaft zu verstehen ist, die die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten bestellt hat.

(3) [1]Aufgabe der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist es über die Erfüllung der in diesem Gesetz bezeichneten Aufgaben hinaus, zum Zwecke der Erfüllung der Ziele dieses Gesetzes Anregungen vorzubringen, Initiativen zu entwickeln, sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sowie gleichstellungsbezogene Projekte durchzuführen und mit allen für die Um-

setzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und Frauenorganisationen, zusammenzuarbeiten. [2]Hierfür ist ein eigener Haushaltstitel einzurichten.

(4) [1]Die oder der Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres oder seines Aufgabenbereichs an den Sitzungen des Bezirkstags, des Kreistags, des Gemeinderats und der jeweiligen Ausschüsse teilnehmen. [2]Ihr oder ihm ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. [3]Sie oder er kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres oder seines Aufgabenbereichs unterrichten.

(5) [1]Die oder der Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren oder seinen Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen der Bezirkstagspräsidentin oder des Bezirkstagspräsidenten, der Landrätin oder des Landrats und der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters widersprechen; in diesem Fall hat die oder der Vorsitzende das jeweilige Gremium auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen. [2]Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist hierzu durch das jeweilige Gremium anzuhören.

Art. 7
Dienstliche Stellung

(1) [1]Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen ihre Aufgaben als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. [2]Dabei sind sie von fachlichen Weisungen frei. [3]Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden.

(2) [1]Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. [2]Sie sind in erforderlichem Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. [3]Die Entlastung soll in der Regel betragen,

1. in Dienststellen mit mehr als 50 Beschäftigten mindestens ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit,
2. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
3. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit.

[4]In Fällen von Satz 2 ist die Zahl der Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen oder der Dienststellen, die der Aufsicht des Freistaates unterstehen, bei der Entlastungsregelung der oder des zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu berücksichtigen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(4) Die §§ 15, 16 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gelten entsprechend.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragten haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.

Art. 8
Aufgaben

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die Dienststelle und wirken mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder haben können; dies gilt insbesondere für

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibung, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen;
2. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungskonzepts sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

Art. 9
Rechte

(1) [1]Die Gleichstellungsbeauftragten erhalten Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen sind. [2]Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden.

(2) [1]Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. [2]Ihnen ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel zwei Wochen nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. [3]Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist fünf Arbeitstage; die Personalvertretung kann zeitgleich mit der Unterrichtung der oder des Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. [4]Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, können die Gleichstellungsbeauftragten eine schriftliche Stellungnahme beifügen; bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen.

(3) [1]Wird die oder der Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. [2]Bei

außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen beträgt die Frist fünf Arbeitstage. [3]Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. [4]Sie hat der oder dem Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

(4) [1]Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. [2]Ihnen ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen der Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihrer Aufgabenbereiche betreffen. [3]Dies gilt auch für Besprechungen nach Art. 67 Abs. 1 Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG).

(5) [1]Die Gleichstellungsbeauftragten können Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. [2]Sie können sich ohne Einhaltung des Dienstwegs an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die oder den Landesbeauftragten für Gleichstellung wenden.

Art. 10
Widerspruchsrecht

(1) [1]Hält die oder der Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern oder mit dem Gleichstellungskonzept, hat sie oder er innerhalb von drei Wochen nach ihrer oder seiner Unterrichtung der Maßnahme zu widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von fünf Kalendertagen einzulegen. [2]Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. [3]Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen.

(2) [1]Wird dem Widerspruch der oder des Gleichstellungsbeauftragten nicht abgeholfen, kann sie oder er innerhalb von zwei Wochen nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Abs. 1 Satz 2 eine bindende Stellungnahme der oder des Landesbeauftragten für Gleichstellung einholen. [2]Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von fünf Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von fünf Kalendertagen eine Stellungnahme der oder des Landesbeauftragten für Gleichstellung vorliegt.

Art. 11
Anrufungsrecht der Beschäftigten

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die für sie zuständigen Gleichstellungsbeauftragten, darüber hinaus an die Gleichstellungsbeauftragten der übergeordneten Dienststellen oder an die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für Gleichstellung wenden.

Abschnitt III.
Landesbeauftragte oder Landesbeauftragter für Gleichstellung

Art. 12
Wahl und Rechtsstellung

(1) [1]Der Landtag wählt eine Landesbeauftragte oder einen Landesbeauftragten für Gleichstellung. [2]Die Ernennung, Entlassung und Abberufung erfolgt durch die Präsidentin oder den Präsidenten des Landtags. [3]Die oder der Landesbeauftragte für Gleichstellung ist Beamtin auf Zeit oder Beamter auf Zeit und wird für die Dauer von fünf Jahren berufen. [4]Eine einmalige Wiederwahl ist zulässig. [5]Vor Ablauf ihrer oder seiner Amtszeit kann die oder der Landesbeauftragte auf eigenen Antrag entlassen werden; ohne ihre oder seine Zustimmung kann sie oder er vor Ablauf seiner Amtszeit nur mit Zweidrittelmehrheit der Mitgliederzahl des Landtags abberufen werden, wenn eine entsprechende Anwendung der Vorschriften über die Amtsenthebung von Richterinnen und Richtern auf Lebenszeit dies rechtfertigt.

(2) [1]Die oder der Landesbeauftragte ist in Ausübung des Amts unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen; sie oder er kann sich jederzeit an den Landtag wenden. [2]Sie oder er untersteht der Dienstaufsicht der Präsidentin oder des Präsidenten des Landtags. [3]Die oder der Landesbeauftragte ist oberste Dienstbehörde im Sinn des § 96 der Strafprozessordnung und des Art. 6 Abs. 3 Satz 3 des Bayerischen Beamtengesetzes.

(3) [1]Die oder der Landesbeauftragte bedient sich einer Geschäftsstelle, die beim Landtag eingerichtet wird; Verwaltungsangelegenheiten der Geschäftsstelle werden vom Landtagsamt wahrgenommen, soweit sie nicht der Zuständigkeit der oder des Landesbeauftragten unterliegen.[2]Die Stellen sind im Einvernehmen mit der oder dem Landesbeauftragten zu besetzen. [3]Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können, falls sie mit der beabsichtigten Maßnahme nicht einverstanden sind, nur im Einvernehmen mit der oder dem Landesbeauftragten versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden. [4]Die oder der Landesbeauftragte ist Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. [5]Sie sind in ihrer Tätigkeit nach diesem Gesetz nur an ihre oder seine Weisungen gebunden und unterstehen ausschließlich ihrer oder seiner Dienstaufsicht. [6]Die Personal- und Sachmittel der Geschäftsstelle werden im Einzelplan des Landtags gesondert ausgewiesen.

(4) [1]Die oder der Landesbeauftragte ist berechtigt, über Personen, die ihr oder ihm in ihrer Eigenschaft als Landesbeauftragter oder in seiner Eigenschaft als Landesbeauftragtem Tatsachen anvertraut haben, sowie über die Tatsachen selbst das Zeugnis zu verweigern. [2]Dies gilt auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der oder des Landesbeauftragten mit der Maßgabe, dass über die Ausübung dieses Rechts die oder der Landesbeauftragte entscheidet. [3]Soweit das Zeugnis-

verweigerungsrecht der oder des Landesbeauftragten reicht, darf die Vorlegung oder Auslieferung von Akten oder anderen Schriftstücken von ihr oder ihm nicht gefordert werden.

(5) [1]Die oder der Landesbeauftragte ist, auch nach Beendigung ihres oder seines Amtsverhältnisses, verpflichtet, über die im Amt bekannt gewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren. [2]Dies gilt nicht für Mitteilungen im dienstlichen Verkehr oder über Tatsachen, die offenkundig sind. [3]Die oder der Landesbeauftragte darf, auch wenn sie oder er nicht mehr im Amt ist, über solche Angelegenheiten ohne Genehmigung der Präsidentin oder des Präsidenten des Landtags weder vor Gericht noch außergerichtlich aussagen oder Erklärungen abgeben. [4]Unberührt bleibt die gesetzlich begründete Pflicht, Straftaten anzuzeigen und bei Gefährdung der freiheitlich demokratischen Grundordnung für deren Erhaltung einzutreten.

(6) [1]Die Genehmigung, als Zeugin oder als Zeuge auszusagen, soll nur versagt werden, wenn die Aussage dem Wohl des Bundes oder eines deutschen Landes Nachteile bereiten oder die Erfüllung öffentlicher Aufgaben ernstlich gefährden oder erheblich erschweren würde. [2]Die Genehmigung, ein Gutachten zu erstatten, kann versagt werden, wenn die Erstattung den dienstlichen Interessen Nachteile bereiten würde. [3]§ 28 Bundesverfassungsgerichtsgesetz (BVerfGG) bleibt unberührt.

Art. 13
Kontrolle

(1) Die oder der Landesbeauftragte für Gleichstellung kontrolliert bei den in Art. 2 und 3 bestimmten Stellen die Einhaltung der Vorschriften dieses Gesetzes und anderer Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern.

(2) Die Gerichte unterliegen der Kontrolle der oder des Landesbeauftragten nur, soweit sie in Verwaltungsangelegenheiten tätig werden.

(3) [1]Die in Art. 2 und 3 bezeichneten Stellen sind verpflichtet, die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten und ihre oder seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Beauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. [2]Ihnen ist dabei insbesondere,

1. Auskunft zu ihren Fragen sowie Einsicht in alle Unterlagen zu gewähren, die im Zusammenhang mit der Kontrolle nach Abs. 1 stehen;
2. jederzeit Zutritt in alle Diensträume zu gewähren.

(4) [1]Die oder der Landesbeauftragte teilt das Ergebnis ihrer oder seiner Kontrolle der öffentlichen Stelle mit. [2]Damit kann sie oder er Vorschläge zur Verbesserung der Gleichstellung, insbesondere zur Beseitigung von festgestellten Mängeln, verbinden.

Art. 14
Beanstandungen

(1) Stellt die oder der Landesbeauftragte für Gleichstellung Verstöße gegen die Vorschriften dieses Gesetzes oder gegen andere Vorschriften über die Gleichstellung fest, so beanstandet sie oder er dies gegenüber der Leitung der jeweiligen Dienststelle und der jeweiligen oder dem jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten und fordert zur Stellungnahme innerhalb einer von ihr oder ihm bestimmten Frist auf.

(2) Die oder der Landesbeauftragte kann von einer Beanstandung absehen oder auf eine Stellungnahme der betroffenen Stelle verzichten, insbesondere wenn es sich um unerhebliche oder inzwischen beseitigte Mängel handelt.

(3) Die Stellungnahme soll auch eine Darstellung der Maßnahmen enthalten, die aufgrund der Beanstandung der oder des Landesbeauftragten getroffen worden sind.

Abschnitt IV.
Gleichstellungskonzept

Art. 15
Erstellung und Fortschreibung von Gleichstellungskonzepten

(1) [1]Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von fünf Jahren ein Gleichstellungskonzept; in anderen Dienststellen kann ein Gleichstellungskonzept aufgestellt werden. [2]In der Hochschule besteht das Gleichstellungskonzept aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Gleichstellungskonzepten der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. [3]Die Gleichstellungskonzepte der Fachbereiche können weiter differenziert werden. [4]Mehrere Dienststellen können in einem Gleichstellungskonzept zusammengefasst werden. [5]Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen. [6]Das Gleichstellungskonzept ist fortzuschreiben.

(2) Kommt eine Dienststelle ihrer Verpflichtung aus Abs. 1 nicht nach, kann die oder der für die Dienststelle zuständige Gleichstellungsbeauftragte sie hierzu anweisen.

(3) [1]In der Landesverwaltung sind Gleichstellungskonzepte der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die das Gleichstellungskonzept aufgestellt ist. [2]Über die Gleichstellungskonzepte der Hochschulen beschließt der Senat. [3]Widerspricht die oder der Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle oder einer Hochschule dem Gleichstellungskonzept, ist

das Gleichstellungskonzept der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen. [4]Erteilt die Dienststelle ihre Zustimmung, kann die oder der Gleichstellungsbeauftragte die Angelegenheit der oder dem Landesbeauftragten für Gleichstellung vorlegen; die Entscheidung der oder des Landesbeauftragten ist unanfechtbar.

(4) Das Gleichstellungskonzept beim Landtag wird im Benehmen mit dem Landtagspräsidium aufgestellt.

(5) In den Gemeinden, Landkreisen und Bezirken sind die Gleichstellungskonzepte durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

(6) Gleichstellungskonzepte der sonstigen der Aufsicht des Freistaates unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts werden im Benehmen mit deren verfassungsmäßig zuständigen obersten Organen aufgestellt.

(7) [1]Nach Ablauf des Gleichstellungskonzepts hat die Dienststelle, die das Gleichstellungskonzept aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach den Abs. 2 bis Abs. 6 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts vorzulegen. [2]Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungskonzepts Maßnahmen im Sinn des Art. 16 Abs. 5 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

(8) [1]Der Bericht zum Gleichstellungskonzept in Hochschulen und deren medizinischer Einrichtungen nimmt auch Stellung zu den durch die leistungsorientierte Mittelvergabe nach Art. 16 Abs. 7 erreichten Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und der Umsetzung dieses Gesetzes.

(9) Die Gleichstellungskonzepte, die Berichte für die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungskonzepts durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, und in den Schulen bekannt zu machen.

Art. 16
Inhalt des Gleichstellungskonzepts und leistungsorientierte Mittelvergabe

(1) Gegenstand des Gleichstellungskonzepts sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen vor allem in höheren und gehobenen Positionen.

(2) Grundlagen des Gleichstellungskonzepts sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

(3) Das Gleichstellungskonzept enthält für jeweils fünf Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

(4) [1]Im Gleichstellungskonzept ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Abs. 3 erreicht werden sollen. [2]Ist absehbar, dass aufgrund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll das Gleichstellungskonzept Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. [3]Das Gleichstellungskonzept enthält auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

(5) Wird während der Geltungsdauer des Gleichstellungskonzepts erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

(6) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungskonzepts im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

(7) [1]Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe nach Art. 5 Abs. 2 Satz 3 Bayerisches Hochschulgesetz (BayHSchulG) und deren medizinischen Einrichtungen sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags aus Art. 3 Abs. 2 GG und der Umsetzung dieses Gesetzes zu berücksichtigen. [2]Fortschritte sind insbesondere zu messen am Umfang der Teilhabe an Frauen an innovativen Entwicklungen und Projekten, am Anteil von Frauen bei wissenschaftlich Beschäftigten und Professoren und am Abbau der Unterrepräsentanz von Studentinnen vor allem in natur- und in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen.

Abschnitt V.
Stellenvergabe, Fortbildung und Gremien

Art. 17
Quotierte Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) [1]Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei der Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses oder bei Beförderungen nach Maßgabe von Art. 28 Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) bevorzugt zu berücksichtigen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Beamtinnen und Beamten bzw. Richterinnen und Richter weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers schwer-

wiegende Gründe überwiegen. [2]Satz 1 gilt entsprechend für Männer soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Beamtinnen und Beamten bzw. der Richterinnen und Richter weniger Männer als Frauen sind, sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin schwerwiegende Gründe überwiegen.

(2) [1]Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers schwerwiegende Gründe überwiegen. [2]Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind. [3]Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Männer, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Männer als Frauen sind, sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin schwerwiegende Gründe überwiegen.

(3) [1]Gruppen sind bei den Beamtinnen und Beamten die Besoldungsgruppen, bei den Angestellten die Entgeltgruppen des Tarifvertrags der Länder (TVL) bzw. des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD). [2]Zu den Angestellten gehören auch die Auszubildenden. [3]In Bereichen, in den die genannten Tarifverträge nicht gelten, und in Fällen des Art. 2 Abs. 2 bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

(4) [1]Für Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich. [2]Soweit Professorinnen und Professoren im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Professorinnen und Professoren im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Abs. 1 einbezogen. [3]Die Professorinnen und Professoren, die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Vergütungsgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(5) Die Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 Satz 2 gelten entsprechend für Umsetzungen, soweit damit die Übertragung eines höher bewerteten Dienstpostens verbunden ist, und für die Zulassung zum Aufstieg.

Art. 18
Ausschreibung

(1) [1]In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des Art. 15 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. [2]Soweit Stellen aufgrund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in allen Dienststellen beschäftigt sind, sind diese in den jeweiligen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. [3]Darüber hinaus kann im Benehmen mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragen von dienstübergreifender Ausschreibung abgesehen werden. [4]Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend den Sätzen 1 und 2 verfahren werden.

(2) [1]Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, ist die Ausschreibung öffentlich einmal zu wiederholen. [2]Im Einvernehmen mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

(3) [1]Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. [2]Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 vom Hundert, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. [3]Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend. [4]Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Männer, soweit der Männeranteil in dem jeweiligen Ausbildungsgang weniger als 50 vom Hundert beträgt.

(4) [1]In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. [2]In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe vorliegen. [3]Im Falle des Abs. 3 ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Männern ausdrücklich erwünscht sind und Männer bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin liegende Gründe überwiegen.

(5) Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amts zu orientieren.

(6) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzen- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

(7) Weitergehende Vorschriften über eine Ausschreibung bleiben unberührt.

(8) Von einer Ausschreibung im Sinne der Abs. 1 und 2 kann abgesehen werden bei,

1. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
2. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten.

Art. 19
Vorstellungsgespräch

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amts erfüllen.

(2) In Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Männer wie Frauen oder alle männlichen Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amts erfüllen.

(3) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist zu sämtlichen Vorstellungsgesprächen hinzuzuziehen.

(4) [1]Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. [2]Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

(5) Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

Art. 20
Auswahlkriterien

(1) [1]Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amts maßgeblich. [2]Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

(2) [1]Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. [2]Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. [3]Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und der Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

Art. 21
Fortbildung

(1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen sind – soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

(2) Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(3) Für männliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Männer unterrepräsentiert sind.

(4) [1]Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. [2]Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.

(5) [1]In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frauen und Männern und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. [2]Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

(6) [1]Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen. [2]Beziehen sich die Fortbildungsmaßnahmen auf die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Männer unterrepräsentiert sind, sind verstärkt Männer als Leiter und Referenten einzusetzen.

Art. 22
Gremien

(1) [1]Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. [2]Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.

(2) [1]Werden bei Dienststellen nach Art. 3 Gremien gebildet oder wiederbesetzt, sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. [2]Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. [3]Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position. [4]Die Sätze 1 und 2 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufungsakt einer Dienststelle entsprechend. [5]Weitergehende Vorschriften bleiben unberührt.

(3) Abs. 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen oder Einrichtungen im Sinn des Art. 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes.

(4) Die Umsetzung der Bestimmungen zur Gremienbesetzung ist in den Gleichstellungsbericht aufzunehmen.

Abschnitt VI.
Maßnahmen
zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Art. 23
Arbeitszeit, Teilzeit, Telearbeit

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) [1]Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung informieren. [2]Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(3) [1]Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. [2]Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

(4) [1]Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen.
[2]Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(5) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(6) Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Abs. 3 ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(7) Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.

(8) [1]Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sind die Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen oder zu pflegen haben, auch Telearbeitsplätze oder besondere Arbeitszeitmodelle wie z.B. Arbeitskonto anzubieten. [2]Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im Einzelfall schriftlich begründen. [3]Die Abs. 2 bis 4, 6 und 7 gelten entsprechend.

Art. 24
Beurlaubung

(1) [1]Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. [2]Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

(2) Nach Beendigung der Beurlaubung oder des Erziehungsurlaubs sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden.

(3) Art. 21 Abs. 5 gilt entsprechend.

(4) Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinn des Abs. 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(5) Beurlaubten Beschäftigten im Sinn des Abs. 4 sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

(6) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und des Erziehungsurlaubs Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

(7) Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden; im Rahmen des bestehenden Angebots sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu ermöglichen.

(8) Streben beurlaubte Beschäftigte wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, gilt Art. 23 Abs. 7 entsprechend.

Abschnitt VII.
Berichtspflicht, Übergangs- und Schlussvorschriften

Art. 25
Berichtspflicht

[1]Die oder der Landesbeauftragte für Gleichstellung berichtet dem Landtag im Abstand von zwei Jahren über die Umsetzung dieses Gesetzes. [2]Dabei legt sie oder er dem Landtag auch eine Auflistung vor, welche

Planstellen für Gleichstellungsbeauftragte im Geltungsbereich dieses Gesetzes geschaffen wurden und wie diese besetzt sind.

Art. 26
Verwaltungsvorschriften

Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz erlassen hinsichtlich des Art. 5 Abs. 2 das für das Schulwesen, im Übrigen das für die Gleichstellung von Frauen und Männern zuständige Staatsministerium.

Art. 27
Rechte des Personalrats und der Schwerbehinderten

Die Rechte der Personalvertretungen und die der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

Art. 28
Übergangsregelungen

(1) Die oder der Landesbeauftragte für Gleichstellung ist innerhalb von vier Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu wählen und zu ernennen.

(2) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnene Personalmaßnahmen werden nach den Vorschriften dieses Gesetzes weitergeführt.

Art. 29
Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am ……. in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGlG) 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, außer Kraft.