



**Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen**
Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung,
Familie und Frauen - 80792 München

Bayerische Staatskanzlei

Staatsministerin für Bundes- und Europaangelegenheiten
in der Bayerischen Staatskanzlei

Bayerisches Staatsministerium des Innern

Oberste Baubehörde
im Bayerischen Staatsministerium des Innern

Bayerisches Staatsministerium der Justiz

Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft,
Forschung und Kunst

Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Bayerisches Staatsministerium der Finanzen

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur,
Verkehr und Technologie

Bayerisches Staatsministerium für Umwelt, Gesundheit
und Verbraucherschutz

Bayerisches Staatsministerium für Landwirtschaft
und Forsten

Bayerischer Oberster Rechnungshof

Bayerischer Landtag -Landtagsamt-

Ihre Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, Unsere Nachricht vom
Bitte bei Antwort angeben
LG/024/1/06

Datum
30.08.2006

**Gesetz zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes vom
23.05.2006 (GVBI S. 292); Vollzugshinweise zu den Änderungen**

Sehr geehrte Damen und Herren,

das am 30.06.2006 in Kraft getretene Gesetz zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG) bewirkt die unbefristete Verlängerung des bisher befristeten BayGIG sowie einige inhaltliche Änderungen. Nachfolgend übermitteln wir Vollzugshinweise zu dem Änderungsgesetz. Weitere Erläuterungen zum BayGIG enthält die vom Landtag initiierte und von der Staatsregierung im Dezember 2000 herausgegebene Arbeitshilfe zur Umsetzung der Art. 16 – 19 BayGIG (Broschüre / Download: www.stmas.bayern.de/cgi-bin/publikat.pl?BEREICH=frauen).

Dienstgebäude
Winzererstraße 9
80797 München

Öffentliche Verkehrsmittel
U2 Josephsplatz
154 Infanteriestraße Süd
 (StadtBus)
20, 21 Lothstraße

Telefon Vermittlung
089 1261-01
Telefax
089 1261-1122

E-Mail
poststelle@stmas.bayern.de
Internet
www.stmas.bayern.de

A. Ausgangslage für das Änderungsgesetz / Haltung der Verbände

Die Evaluation des BayGIG (vgl. Dritter Bericht der Staatsregierung über die Umsetzung des BayGIG, Juli 2005; beim StMAS erhältlich) ergab folgenden Befund:

Vorbildliche Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst, flexible Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung sowie Wohnraum- und Telearbeit erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Fast jede dritte Beschäftigung wird in Teilzeit ausgeübt.

Über die Hälfte des öffentlichen Dienstes in Bayern ist inzwischen weiblich und auch in Führungsfunktionen liegen die Frauenanteile über denen der Wirtschaft. Der Anteil der Frauen ist seit 1996 in allen Bereichen stark gestiegen, zum Beispiel beim Freistaat Bayern im höheren Dienst von 24,5 % auf jetzt 34,2 % und im gehobenen Dienst von 48,5 % auf 53,9 %. Jedoch sind Männer und Frauen in den Dienststellen nach wie vor oft sehr ungleich vertreten, gerade in den höher dotierten Ämtern der jeweiligen Laufbahngruppen und den höher bewerteten Vergütungsgruppen. Gleiches gilt für den Führungsbereich, wo zum Beispiel 22,9 % Frauen beim Freistaat zwar eine deutliche Steigerung gegenüber 1997 mit 15,1 % darstellen, jedoch bei weitem noch keine Gleichstellung bedeuten.

Insgesamt wurde festgestellt, dass die Ziele des Gleichstellungsgesetzes schon in vielen Bereichen erfolgreich umgesetzt werden, aber längst nicht überall und noch nicht vollständig. Bei einigen Dienststellen besteht deutlicher Nachholbedarf und die Gleichstellung ist nicht gelebte Realität. Zum Teil waren deutliche Defizite in der Umsetzung des BayGIG festzustellen und es wurden zentrale Vorgaben des Gesetzes nicht eingehalten (Erstellung von Gleichstellungskonzepten, Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten).

Die Verlängerung des ursprünglich befristeten BayGIG und seine inhaltliche Verstärkung wurden von den Ressorts, den kommunalen Spitzenverbänden, den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften, den Berufsverbänden und den Frauenverbänden durchwegs positiv begleitet. Die Zustimmung aller Beteiligten zur Novellierung des Gleichstellungsgesetzes ist ein ermutigendes Zeichen für mehr Chancengleichheit und Gleichberechtigung im bayerischen öffentlichen Dienst.

B. Wesentlicher Inhalt des Änderungsgesetzes vom 23.05.2006 (GVBI S. 292)

1. Unbefristete Verlängerung

Zu § 1 Nr. 17 und § 2 – Verlängerung des BayGIG, Änderungsgesetz ab 30.06.2006 in Kraft

Die Regelung zum Außer-Kraft-Treten des BayGIG wurde gestrichen und das Gesetz damit unbefristet fortgeführt. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass mit den Regelungen des BayGIG, insbesondere durch Gleichstellungskonzepte und Gleichstellungsbeauftragte sowie eine verstärkte Umsetzung des Gesetzes seitens der Dienststellen, jetzt noch bestehende Defizite hinsichtlich der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern im baye-

rischen öffentlichen Dienst beseitigt werden können. Eine Beendigung der Geltung des Gesetzes soll erst erfolgen, wenn der Landtag zu dem Ergebnis kommt, dass die Ziele des BayGIG erreicht sind und die Gleichstellung von Frauen und Männern im bayerischen öffentlichen Dienst verwirklicht ist.

Das BayGIG wurde ohne zeitliche Lücke fortgeführt. Vor dem In-Kraft-Treten des Änderungsgesetzes begonnene Zeiträume werden nicht unterbrochen oder neu in Lauf gesetzt, sondern sind ein durchgehender Zeitraum. Dies gilt auch für die Amtszeiten von nach dem BayGIG bestellten Personen; durch Einzelverfügung festgesetzte Fristen bleiben unverändert. Wie in den Vollzugshinweisen zu § 1 Nr. 4 näher ausgeführt, sind die nach dem bisherigen Rhythmus zum 30.06.2006 fälligen Gleichstellungskonzepte erst zum 30.06.2008 zu erstellen.

2. Inhaltliche Verbesserungen

- Zu § 1 Nr. 2 Buchstabe b – Verstärkung der Ziele des Gesetzes und der Pflichten der Beschäftigten, besonders der in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen

Die aus Art. 118 Abs. 2 der Verfassung des Freistaates Bayern abgeleiteten Ziele des BayGIG sowie die Pflichten der Beschäftigten – besonders der in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen – wurden weiter konkretisiert.

Den Staatszielen der Verfassung und den Zielen des BayGIG sind alle Beschäftigten sowie alle Dienststellen und Einrichtungen im Sinne des Art. 1 BayGIG verpflichtet. Gerade für Führungspersonal muss es selbstverständlich sein, aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Erreichung der verfassungsrechtlichen Ziele einzutreten. Kompetenz auf diesem Gebiet gehört zu den grundlegenden Fähigkeiten, die von Führungskräften erwartet werden. Sowohl bei ihren personellen als auch den fachlichen Führungsaufgaben haben sie die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken sowie die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip zu berücksichtigen. Besonders der letzte Punkt erfordert klar strukturierte Herangehensweisen, die neben einer geschlechtersensiblen Sichtweise eine quantitative und qualitative Folgenabschätzung seitens der an Verwaltungsprozessen und -produkten beteiligten Beschäftigten voraussetzt.

- Zu § 1 Nr. 5 Buchstabe a – Gleichstellungskonzepte – Aussagen zu Leistungsbesoldung

Art. 5 BayGIG legt den Inhalt von Gleichstellungskonzepten fest. Künftig gehören dazu stets auch Aussagen zur Vergabe von Leistungsbesoldung bzw. -vergütung. Die im BayGIG als Inhalt des Gleichstellungskonzepts genannten Punkte sind ein Mindestrahmen, der je nach Situation ausgefüllt und bedarfsbezogen ausgebaut werden kann (s.a. Nr. 4 der Vollzugshinweise, Zu § 1 Nr. 5 Buchstabe a).

- Zu § 1 Nr. 6 – Stellenausschreibungen, grundsätzliche Teilzeitfähigkeit aller Stellen

Es entspricht dem erklärten Willen des Landtags, der an dieser Stelle über den Gesetzentwurf der Staatsregierung hinausgegangen ist, dass fortan alle Stellen als teilzeitfähig

anzusehen sind und dies in den Ausschreibungen zum Ausdruck kommt. Schon um jeden Anschein einer Diskriminierung zu vermeiden, müssen Ausschreibungen künftig auf eine Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinweisen. Dies gilt ebenso, wenn zwingend nur ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Auch in diesem Fall ist zum Beispiel mit Desk- bzw. Jobsharing eine Arbeitsplatzteilung und Teilzeitarbeit in der Regel realisierbar.

- Zu § 1 Nr. 6a – Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen

Art. 8 Abs. 2 BayGIG berührt den Begriff der Eignung im Rahmen des Leistungsprinzips. Die Änderung der Vorschrift soll nach dem Willen des Gesetzgebers sicherstellen, dass sowohl bei Frauen als auch bei Männern dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen sowie persönliche und fachliche Fähigkeiten, die aufgrund von Kinderbetreuung oder Pflege Tätigkeit oder ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, stärker als bisher Aspekte des Leistungsgrundsatzes werden.

Die Bewältigung der vielfältigen Aufgaben im öffentlichen Dienst erfordert auch bestimmte Persönlichkeitsmerkmale, die unter den Begriff Eignung subsumiert werden. Eigenschaften wie Kompromiss-, Kooperations- und Teamfähigkeit, Organisationstalent, Flexibilität, Stressresistenz, Durchsetzungs-, Durchhalte- und Einfühlungsvermögen, die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung sowie die Fähigkeit zur gleichzeitigen Bearbeitung unterschiedlicher Aufgaben werden im Berufsleben immer wichtiger. Diese Kompetenzen werden besonders bei der Betreuung und Pflege von Kindern sowie kranken oder alten Menschen erworben und vertieft.

- Zu § 1 Nr. 7 – Fortbildung der Beschäftigten in Gleichstellungsthemen

Kompetenz in Gleichstellungsfragen setzt Wissen, Sensibilität und Bewusstsein voraus. Schon bisher sieht das BayGIG dazu gezielte Fortbildung vor. Besonders wichtig ist diese für Beschäftigte im Organisations- oder Personalwesen sowie Beschäftigte in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen. Um diese Fortbildung zu intensivieren und denkbare Fortbildungsbereiche besser zu erschließen, wurden als weitere Hauptthemen „Chancengleichheit“ und „geschlechtersensible Sichtweise“ benannt.

Chancengleichheit in diesem Sinne bedeutet insbesondere die Schaffung möglichst gleicher Chancen zur beruflichen und persönlichen Entwicklung für beide Geschlechter. Dazu gehört auch, stereotype Einschätzungen und pauschale Vorurteile als solche zu erkennen und zu vermeiden, sowie bestehende Rahmenbedingungen, persönliche Voraussetzungen und individuelle Lebenssituationen in nicht diskriminierender Weise zu berücksichtigen.

Die vom Landtag und der Staatsregierung beschlossene geschlechtersensible Sichtweise (Gender Mainstreaming) soll sicherstellen, dass künftig Benachteiligungen von Frauen oder von Männern gar nicht erst entstehen:

- Die Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und auf Männer sind von vornherein durch die fachlich zuständige Stelle bei jeder Entscheidung in allen Bereichen als zusätzlicher Abwägungsfaktor zu berücksichtigen.

- Unterschiedliche Lebensrealitäten von Frauen und Männern sind bereits im Vorfeld besonders von politischen Entscheidungen, bei Gesetzen, Richtlinien, Planungen, Konzeptionen, Maßnahmen sowie Förderprogrammen zu bedenken.

- Zu § 1 Nr. 8 – Flexiblere Arbeitszeiten für Beschäftigte mit familiären Pflichten

Die gleitende Arbeitszeit ist das generelle Arbeitszeitmodell des öffentlichen Dienstes (§ 7 Arbeitszeitverordnung) und nahezu flächendeckend eingeführt. Die Änderung des Art. 10 BayGIG unterstreicht, dass diese Vorschrift sich nicht in der Einführung der gleitenden Arbeitszeit erschöpft, sondern über diese hinaus für Beschäftigte mit familiären Pflichten bei entsprechender Notwendigkeit ausnahmsweise durch eine passgenaue Einzelfallregelung eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit möglich ist. Neben der in Art. 11 BayGIG genannten Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit sind damit insbesondere die in der Arbeitszeitverordnung genannten vielfältigen Ausnahme- und Gestaltungsmöglichkeiten angesprochen. Art. 10 BayGIG findet unabhängig davon Anwendung, ob die betreffenden Beschäftigten gleitenden oder festen Arbeitszeiten unterliegen.

- Zu § 1 Nr. 9 – Schaffung eines Angebots an Wohnraum- und Telearbeitsplätzen

Flexible Teilzeitmöglichkeiten im Sinne des Art. 11 Abs. 1 BayGIG haben sich insbesondere für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit gut bewährt. Unter den gleichen Bedingungen, Voraussetzungen und Einschränkungen, wie sie gemäß Art. 11 Abs. 1 Sätze 1 und 3 für Teilzeitarbeit gelten, soll künftig auch Wohnraum- und Telearbeit angeboten werden. Ein individueller Anspruch auf Wohnraum- oder Telearbeit ist damit nicht verbunden.

Entscheidend für die Akzeptanz von Wohnraum- oder Telearbeit ist die Geeignetheit des Arbeitsplatzes und der jeweiligen Beschäftigten. Die Funktionsfähigkeit der Verwaltung darf keinesfalls in Frage gestellt werden.

Wohnraumarbeit bedeutet „Arbeiten im häuslichen Bereich“ im Rahmen eines bestehenden Arbeits- oder Dienstverhältnisses; an die Stelle der Flexibilisierung der Arbeitszeit, wie bei der Teilzeitarbeit, tritt bei diesen modernen Arbeitsformen die des Arbeitsortes. Telearbeit ist eine besondere Form der Wohnraumarbeit, bei der eine auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Tätigkeit mit einer gewissen Regelmäßigkeit am vom Dienstherrn gestellten und mit der Dienststelle online verbundenen PC-Arbeitsplatz verrichtet wird. Reine Wohnraumarbeit umfasst insbesondere Arbeiten im herkömmlichen Sinne (z. B. handschriftliche Ausarbeitungen, Bearbeitung von Aktenvorgängen, Diktate, Textverarbeitung ohne Online-Verbindung). Damit die soziale Einbindung und der Informationsfluss erhalten bleiben, sollten Wohnraum- und Telearbeit in der Regel nur alternierend angeboten werden. Dabei sind die Bediensteten abwechselnd sowohl in der Dienststelle als auch zu Hause tätig.

Ein Aufgabengebiet kann sich für Wohnraum- oder Telearbeit besonders bei im Wesentlichen abtrennbaren, selbstständig zu erledigenden, ortsungebundenen Aufgaben mit

klar definierten Arbeitszielen eignen. Auch Stellen mit Leitungs- und Vorgesetztenaufgaben können ausnahmsweise für Wohnraum- und Telearbeit geeignet sein.

Viele Dienstherren und Geschäftsbereiche bieten insbesondere Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen bereits Wohnraum- und Telearbeit an. Diese Angebote nutzen aber auch Menschen mit behinderungsbedingten Mobilitätseinschränkungen.

- Zu § 1 Nr. 16a – Pflichten der Rechtsaufsichtsbehörden

Der dritte Bericht der Staatsregierung über die Umsetzung des BayGIG macht deutlich, dass einzelne Dienststellen die Möglichkeiten, Vorgaben und Pflichten des Gesetzes bislang nicht vollständig und nicht effizient genug angehen. Sie übernehmen zu wenig Verantwortung für die Umsetzung des Gesetzes und füllen die im BayGIG eingeräumten Spielräume nicht aus. Mitunter werden sogar zwingende gesetzliche Verpflichtungen missachtet und Hauptinstrumente des Gesetzes (Gleichstellungskonzepte, Gleichstellungsbeauftragte, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner) nicht eingesetzt.

Unabhängig davon, dass das BayGIG hierfür eine besondere Sanktion nicht vorsieht, hat der Landtag dieses Verhalten scharf missbilligt. Zusätzlich hat der Gesetzgeber primäre Pflichten der Rechtsaufsichtsbehörden in das BayGIG aufgenommen (Art. 23 BayGIG), weil er eine verstärkte rechtsaufsichtliche Überwachung des Vollzugs des Gesetzes für notwendig hält. Dies umso mehr, als künftig weniger oft Gleichstellungskonzepte und Berichte der Staatsregierung erstellt werden. Dienststellen, die gesetzliche Pflichten nicht erfüllen oder sich diesen entziehen, muss seitens der Rechtsaufsichtsbehörden Hilfestellung gegeben werden; gegebenenfalls sind aufsichtliche Maßnahmen zu ergreifen.

3. Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

- Zu § 1 Nr. 11 Buchstabe b und § 1 Nr. 12 Buchstabe a – Vertrauensvolle Zusammenarbeit in den Dienststellen – Teilnahme an „Monatsgesprächen“

Zwischen Dienststelle, Personalvertretung, Gleichstellungsbeauftragten, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern gibt es viele gemeinsame Interessens- und Aufgabengebiete. Das BayGIG sieht deshalb eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Genannten vor.

Um die Zusammenarbeit zu intensivieren, nehmen Gleichstellungsbeauftragte künftig an den regelmäßigen Zusammenkünften der Dienststellenleitung mit der Personalvertretung teil. Zumeist handelt es sich dabei um „Monatsgespräche“ gemäß Art. 67 Abs. 1 Satz 1 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG). Der Gesetzgeber hat die dafür notwendige gesetzliche Grundlage in das BayGIG aufgenommen. Die Änderung des BayGIG bewirkt ein Teilnahmerecht und eine Teilnahmepflicht der Gleichstellungsbeauftragten an den regelmäßigen Treffen. Auch sie sind zum Stillschweigen verpflichtet (Art. 18 Abs. 4 BayGIG).

Von den (Monats-)Treffen nach Art. 67 Abs. 1 Satz 1 BayPVG zu unterscheiden sind die Sitzungen der Personalvertretung nach Art. 34 BayPVG; hier besteht kein Teilnahmerecht für Gleichstellungsbeauftragte, es sei denn, die Personalvertretung lädt dazu ein.

Die vorstehenden Ausführungen gelten entsprechend für Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner – vgl. Art. 15 Abs. 2 Satz 2 BayGIG, der um eine Verweisung auf Art. 16 Abs. 2 Satz 2 BayGIG ergänzt wurde.

- Zu § 1 Nr. 12 Buchstabe b – Dienstliche Beurteilung auf Antrag

Die Beurteilung von Gleichstellungsbeauftragten wurde bislang uneinheitlich gehandhabt. Der Anteil der Dienststellen, welche die Gleichstellungsbeauftragten auch in Bezug auf diese Tätigkeit beurteilt haben, betrug zuletzt 12,3 %.

Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten ist Dienstaufgabe und deshalb einer Beurteilung grundsätzlich zugänglich, auch wenn es sich um eine weisungsfreie Tätigkeit handelt. Um Interessenkonflikte zu vermeiden, wurde nunmehr die Möglichkeit einer Beurteilung auf Antrag eingeräumt.

- Zu § 1 Nr. 12 Buchstabe e – Bestellung einer Vertretung für Gleichstellungsbeauftragte

Der dritte Bericht der Staatsregierung über die Umsetzung des BayGIG hat gezeigt, dass trotz entsprechender Aufforderung in Art. 16 Abs. 8 BayGIG a.F. bislang nur gut die Hälfte der Dienststellen eine Vertretungsregelung hatte. In Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitszeiten war für die Beschäftigten bei Gleichstellungsfragen keine Person ansprechbar. Künftig muss für Gleichstellungsbeauftragte stets eine Vertretung benannt sein.

- Zu § 1 Nr. 14 Buchstabe a – Rechtzeitige Unterrichtung

Nach Art. 18 Abs. 2 BayGIG sind die Gleichstellungsbeauftragten zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Diese Informationspflichten wurden in der Vergangenheit häufig ungenügend erfüllt.

Um den festgestellten Problemen zu begegnen und die Pflichten der Dienststellen eindeutig festzulegen, wurde die Bestimmung dahingehend ergänzt, dass die Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten bei Personalangelegenheiten spätestens zeitlich parallel zur Beteiligung der Personalvertretung erfolgen muss. Eine nicht erfolgende oder zu späte Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten wäre ein schwerwiegender Rechtsverstoß, der ggf. rechtsaufsichtliches Einschreiten erfordert.

Der durch die künftig gesicherte vorausgehende (Regel-)Unterrichtung bessere Informationsstand trägt dazu bei, dass Beteiligungsanträge der Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 18 Abs. 3 Satz 2 BayGIG nicht unabhängig von tatsächlichen Verstößen gestellt werden. Nach Art. 18 Abs. 3 Satz 2 Halbsatz 2 BayGIG können Gleichstellungsbeauftragte wie bisher jederzeit eine Beteiligung fordern, wenn sie Anhaltspunkte dafür vortragen, dass die Ziele des Gesetzes nicht beachtet werden.

Das genaue Unterrichtungsverfahren kann vor Ort einvernehmlich näher ausgestaltet werden. Die Dienststellen können dazu gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten Informationen kanalisieren, bündeln und auch begrenzen; weniger interessante Bereiche und Massengeschäfte können ausgeblendet oder zusammengefasst werden.

4. Verwaltungsvereinfachung und Deregulierung

- Zu §1 Nr. 4 Buchstaben a und b – Intervall für Gleichstellungskonzepte von drei auf fünf Jahre verlängert, jedoch nach halber Laufzeit tabellarische Datenübersicht

Der künftig fünfjährige Zeitraum für das Gleichstellungskonzept bietet mehr Stabilität für eine belastbare Bewertung der Zielerreichung, des Umsetzungsstands der beabsichtigten Vorhaben, des Erfolgs der eingeleiteten Maßnahmen und der personellen Veränderungen. Die tatsächlichen Trends sind besser zu erkennen und leichter von nur vorübergehenden Veränderungen zu unterscheiden. Zudem verpflichtet Art. 4 Abs. 1 Satz 4 BayGIG unabhängig vom turnusmäßigen Gleichstellungskonzept bei Veränderungen der wesentlichen Voraussetzungen des Konzeptes zur (jederzeitigen) Aktualisierung. So besteht auch bei dem künftig längeren Konzeptintervall nicht die Gefahr, wesentliche Entwicklungen zu versäumen oder nicht nutzen zu können.

Die nicht erst am 01.07.2006, sondern bereits am 30.06.2006 in Kraft getretene Fortführung des BayGIG bewirkt, dass die von den Dienststellen nach bisherigem Rhythmus (30.06.1997, 30.06.2000, 30.06.2003) zum 30.06.2006 fälligen Gleichstellungskonzepte unterbleiben und erst zum 30.06.2008 erstellt werden müssen. Die nachfolgenden Gleichstellungskonzepte sind dann am 30.06.2013 fällig. Bei Dienststellen, in denen die Gleichstellungskonzepte zu anderen Terminen erstellt wurden, errechnet sich der Fälligkeitszeitpunkte der nächsten Konzepte ausgehend vom individuell letzten Konzept.

Die jetzt vorgenommene Entfristung des BayGIG bewirkt, dass das BayGIG als ein von Anfang an unbefristetes Gesetz zu betrachten ist (keine Zäsur). Alle im BayGIG enthaltenen und begonnenen Zeiträume und Fristen laufen über den 30.06.2006 hinaus weiter. Hiervon ausgenommen sind lediglich von Dienststellen in Einzelschreiben und Verfügungen konkret bestimmte Zeitpunkte.

Das gemäß Art. 4 Abs. 2 BayGIG zu erstellende tabellarische Datenblatt soll in möglichst unaufwendiger Weise einen Zwischenstand bestimmter Kerndaten der jeweiligen Dienststelle fixieren. Es dient in erster Linie der Erfolgskontrolle sowie der Darstellung wichtiger Personalzahlen. Das Datenblatt soll frühzeitige Reaktionen auf gleichstellungsrelevante Fehlentwicklungen ermöglichen und gleichzeitig zwischen den Fälligkeitszeitpunkten der Gleichstellungskonzepte Daten sichern.

Die Datenblätter decken den gleichen Zuständigkeits- bzw. Dienststellenbereich wie das jeweilige Gleichstellungskonzept ab (vgl. Art. 4 Abs. 2 Satz 2 BayGIG). Die Datenblätter sind jeweils nach der halben Laufzeit der Gleichstellungskonzepte zu erstellen. Das bedeutet, dass 2 ½ Jahre nach dem In-Kraft-Treten des vorangegangenen Gleichstellungskonzepts das tabellarische Datenblatt vorliegen muss. Dies gilt jedoch nur, wenn dieser Zeitraum nach dem 29.06.2006 endet, weil das Änderungsgesetz erst am 30.06.2006 in Kraft getreten ist. Die zugrunde zu legenden Daten sind zeitnah zu erheben. Die für die Datengewinnung notwendigen Vorlaufzeiten sind insbesondere auf den Technisierungsgrad des jeweiligen Bereichs abzustimmen.

- Zu § 1 Nr. 5 Buchstabe a – Details der Gleichstellungskonzepte

Gelegentliche Unsicherheiten, ob Art. 5 BayGIG enumerativ gefasst ist, werden durch eine erkennbar beispielhafte Formulierung fortan ausgeschlossen. Die genaue Festlegung eines gegebenenfalls über den Mindestrahmen hinausgehenden Inhalts von Gleichstellungskonzepten wird den jeweiligen Geschäftsbereichen und Dienststellen überlassen. Die Entscheidung darüber sollte im Benehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten getroffen werden. Wie den Gleichstellungskonzepten einiger Ressorts und Dienststellen entnommen werden kann, besteht für eine Ergänzung mitunter Bedarf, zum Beispiel in Bezug auf Elternzeit, Beurteilung, Wohnraum- und Telearbeit.

Die weitere Umsetzung der von der Staatsregierung am 25.07.2002 beschlossenen und am 01.10.2002 rechtlich verankerten „Geschlechtersensiblen Sichtweise“ macht es notwendig, dass Gleichstellungskonzepte auf bestehende Unterschiede eingehen und im Falle einer gleichstellungspolitisch unbefriedigenden Situation hierauf eingewirkt wird.

- Zu §1 Nr. 16 – Intervall für Berichte der Staatsregierung gegenüber Landtag

Das Intervall für die Berichte der Staatsregierung an den Landtag wurde wie bei den Gleichstellungskonzepten von drei auf fünf Jahre verlängert. Ziel ist eine Verringerung des mit dem BayGIG verbundenen Verwaltungsaufwands auf allen Ebenen.

Dem Landtag ist künftig je Legislaturperiode nur noch ein entsprechender Evaluationsbericht der Staatsregierung vorzulegen.

Der 1996 mit dem BayGIG in den Dienststellen eingeleitete Wandel ist eine noch zu vollendende Daueraufgabe. Die jetzige unbefristete Verlängerung und inhaltliche Verbesserung des BayGIG soll neuen Schub in die verfassungsrechtlich vorgegebene und gesellschaftspolitisch wichtige Aufgabe der Geschlechtergleichstellung bringen. Die Herausforderungen der Zukunft können nur von einer leistungsstarken, wandlungsfähigen und modernen öffentlichen Verwaltung gemeistert werden. Diese muss sich mit geeigneten Mitteln dem sich verschärfenden Wettbewerb um die besten Kräfte – gleich welchen Geschlechts –, der sich rasant verändernden dienstleistungsorientierten Arbeitswelt sowie der sich abzeichnenden demographischen Entwicklung stellen.

In der Zweiten Lesung des Gesetzentwurfs der Staatsregierung im Landtag wurde darauf hingewiesen, dass das Gesetz in seiner künftigen Form das Potential hat, die Gleichstellung von Frauen und Männern entscheidende Schritte voranzubringen, es aber entscheidend auf die Umsetzung der Vorgaben vor Ort ankommt. Besonders die inhaltliche Verstärkungen für alle Beschäftigten sowie verbesserte Arbeitsbedingungen und Informationsrechte für Gleichstellungsbeauftragte kombiniert mit den vorhandenen Beteiligungsrechten geben neue Möglichkeiten und Chancen. In diesem Zusammenhang wurde betont, dass die Gleichstellungsbeauftragten sowie ihre besondere Funktion in den Dienststellen und nach außen deutlich erkennbar sein müssen. Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre organisatorische Zuordnung sollten deshalb in den Or-

ganisationsplänen und Organigrammen der Dienststellen kenntlich gemacht sein.

Seitens des Landtags gewünscht ist eine größere Offenheit bei der Information und Beteiligung der nach dem BayGIG von den Dienststellen bestellten Personen; dies gilt besonders auch für die frühzeitige Einbindung in größere Planungen, Vorhaben, Maßnahmen und Umstellungen. Beispiele hierfür könnten neben Organisationsmaßnahmen die Umstellung auf neue Tarifverträge, die Neubewertung von Arbeitsplätzen, die Vergabe leistungsbezogener Vergütungs- oder Besoldungsbestandteile, Dienstpostenbesetzungen, Beförderungsreihenfolgen und die Umsetzung von Vorgaben zur Verwaltungsreform sein.

Es wird gebeten, diesen Anregungen Rechnung zu tragen.

Wir bitten, die Vollzugshinweise zum novellierten Bayerischen Gleichstellungsgesetz an alle Dienststellen und Einrichtungen Ihres Geschäftsbereichs weiterzuleiten und für deren Beachtung Sorge zu tragen. Die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten sowie Ansprechpartnerinnen und -partner sollten durch Mehrabdruck informiert werden.

Mit freundlichen Grüßen

Rück-Wallenberger

