

<p>Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz - BayGIG) Vom 24. Mai 1996 Fundstelle: GVBl 1996, Seite 186 Zuletzt geändert am 16.12.1999, GVBl 1999, Seite 521</p>	<p>Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz - BayGIG) vom 24. Mai 1996 (GVBl S. 186, BayRS 2039-1-A), geändert durch § 26 des Gesetzes vom 16. Dezember 1999 (GVBl S. 521), wird wie folgt geändert:</p>
<p>Inhaltsübersicht</p> <p>Erster Teil Allgemeine Vorschriften Art. 1 Geltungsbereich Art. 2 Ziele des Gesetzes Art. 3 Begriffsbestimmungen</p> <p>Zweiter Teil Gleichstellungsförderung Abschnitt I Gleichstellungskonzept Art. 4 Aufstellung von Gleichstellungskonzepten Art. 5 Inhalt des Gleichstellungskonzepts Art. 6 Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten Abschnitt II Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung Art. 7 Stellenausschreibung Art. 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg Art. 9 Fortbildung Art. 10 Flexible Arbeitszeiten Art. 11 Teilzeitbeschäftigung Art. 12 Beurlaubung Art. 13 Wiedereinstellung Art. 14 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung</p> <p>Dritter Teil Gleichstellungsbeauftragte - Ansprechpartner Art. 15 Bestellung Art. 16 Rechtsstellung Art. 17 Aufgaben Art. 18 Rechte und Pflichten Art. 19 Beanstandungsrecht Art. 20 kommunale Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>Vierter Teil Gremien</p>	<p><i>Art. 11 Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit</i></p> <p>Gleichstellungsbeauftragte – <i>Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner</i></p>

<p>Art. 21 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien</p> <p>Fünfter Teil Übergangs- und Schlussvorschriften Art. 22 Berichtspflichten Art. 23 Inkrafttreten, Außerkräfttreten Art. 24 Übergangsvorschriften</p>	<p>Schlussvorschriften</p> <p>Art. 23 Inkrafttreten Art. 24 [gestrichen]</p>
<p>Erster Teil Allgemeine Vorschriften</p> <p>Art. 1 Geltungsbereich</p> <p>(1) 1 Dieses Gesetz gilt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, für die Behörden, Gerichte und sonstigen öffentlichen Stellen des Freistaates Bayern, die Gemeinden, Gemeindeverbände und die sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts. 2 Es ist darauf hinzuwirken, dass Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, die Ziele dieses Gesetzes berücksichtigen.</p> <p>(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf die Religionsgemeinschaften sowie ihre erzieherischen und karitativen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform.</p> <p>(3) Die Vorschriften dieses Gesetzes sind nicht anzuwenden, wenn die Gleichstellung in besonderen Rechtsvorschriften geregelt ist.</p>	
<p>Art. 2 Ziele des Gesetzes</p> <p>(1) 1 Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern wird nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) gefördert. 2 Ziel der Förderung ist insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen, - die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern, - auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken. <p>(2) Weiteres Ziel ist es, auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.</p> <p>(3) Der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel ist zu beachten.</p>	<p>- auf eine [...] von Familie und <i>Erwerbstätigkeit</i> für Frauen und Männer [...]</p> <p>Neu: (3) Ziel ist ferner, dass alle <i>Beschäftigten, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen,</i> – die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern, – auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken,</p>

	<p>– die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip berücksichtigen.</p> <p>Absatz (3) wird zu Absatz (4)</p>
<p>Art. 3 Begriffsbestimmungen</p> <p>(1) Beschäftigte im Sinn dieses Gesetzes sind alle Bediensteten unabhängig davon, ob der Beschäftigung ein Beamten-, Richter-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt, es sei denn, das Beschäftigungsverhältnis beruht auf einer Wahl.</p> <p>(2) 1 Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes sind die Dienststellen im Sinn des Art. 6 Abs. 1 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG); Art. 6 Abs. 2, 4, 5 Satz 1 und Abs. 6 BayPVG gelten entsprechend. 2 Soweit Dienststellen für andere Dienststellen Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten ausüben, haben sie insoweit die Aufgaben der ihr unterstellten Dienststellen nach diesem Gesetz wahrzunehmen; die Aufgaben der Ansprechpartner bleiben hiervon unberührt.</p> <p>(3) 1 Gremien im Sinn dieses Gesetzes sind Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie vergleichbare Organe. 2 Dies gilt nicht für die Mitglieder der Staatsregierung, für den Landtag, für die Gerichtsbarkeit und für die Mitgliedschaft in Gremien, soweit hierfür durch Rechtsnormen oder Vereinssatzungen ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist.</p>	<p>..., die Aufgaben der <i>Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner</i> bleiben hiervon unberührt.</p>
<p>Zweiter Teil Gleichstellungsförderung Abschnitt I Gleichstellungskonzept</p> <p>Art. 4 Aufstellung von Gleichstellungskonzepten</p> <p>(1) 1 Die Dienststellen erstellen alle drei Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, soweit solche nicht bestellt sind, der Ansprechpartner, ein Gleichstellungskonzept. 2 Die Dienststelle kann von der Erstellung von Gleichstellungskonzepten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind; dies gilt nicht für oberste Landesbehörden. 3 Dienststellen, die nach Art. 3 Abs. 2 Satz 2 die Aufgaben anderer Dienststellen wahrnehmen, erstellen für den gesamten Bereich, für den sie zuständig sind, ein Gleichstellungskonzept. 4 Ändern sich wesentliche Voraussetzungen des Gleichstellungskonzepts, so ist dieses an die Entwicklung anzupassen.</p> <p>(2) Kreisangehörige Gemeinden können im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit ein Gleichstellungskonzept erstellen.</p>	<p>(1) 1 Die Dienststellen erstellen alle fünf Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, soweit solche nicht bestellt sind, der <i>Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner</i>, ein Gleichstellungskonzept</p>
<p>Art. 5 Inhalt des Gleichstellungskonzepts</p>	

<p>(1) 1 Grundlage des Gleichstellungskonzepts ist eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. 2 Hierfür sind jeweils zum Stichtag 30. Juni des Berichtsjahres die bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen und gleichstellungsrelevante Daten auszuwerten.</p> <p>(2) Die vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung und Höhergruppierung sind darzustellen und zu erläutern.</p> <p>(3) Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von auch zeitbezogenen Zielvorgaben zu entwickeln.</p> <p>(4) Darüber hinaus sind Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere strukturelle Maßnahmen zu entwickeln und darzustellen.</p> <p>(5) Die kostenmäßigen Auswirkungen sind darzustellen.</p> <p>(6) Die Gemeinden und Gemeindeverbände können, unbeschadet von Art. 4 Abs. 2, durch Satzung den Inhalt des Gleichstellungskonzepts zur Erreichung der Ziele des Gesetzes nach Art. 2 abweichend von den Absätzen 1 bis 5 regeln.</p>	<p>(2) Die vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern, <i>insbesondere</i> bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung und Höhergruppierung, sind darzustellen und zu erläutern.</p> <p>... der Vereinbarkeit von Familie und <i>Erwerbstätigkeit</i>, insbesondere...</p>
<p>Art. 6 Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten</p> <p>(1) Das Gleichstellungskonzept sowie die Aktualisierungen sind in den betroffenen Dienststellen in geeigneter Form bekannt zu geben.</p> <p>(2) Wenn das Gleichstellungskonzept nicht umgesetzt worden ist, sind die Gründe hierfür sowohl im Rahmen einer Aktualisierung als auch bei der Aufstellung des nächsten Gleichstellungskonzepts darzulegen und entsprechend Absatz 1 bekannt zu geben.</p>	
<p>Abschnitt II Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung</p> <p>Art. 7 Stellenausschreibung</p> <p>(1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit.</p> <p>(2) Bei der Ausschreibung von teilzeitfähigen Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist auf die Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen.</p> <p>(3) In Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Frauen besonders aufzufordern, sich zu bewerben.</p>	<p>(2) <i>Bei der Ausschreibung von Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist darauf hinzuweisen, ob die Stellen teilzeitfähig sind.</i></p>

<p>Art. 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg</p> <p>(1) Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben hat die Dienststelle nach Maßgabe der dem Gleichstellungskonzept entsprechenden Personalplanung den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie von Stellen für die Berufsausbildung, 2. bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zu erhöhen. <p>(2) Bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, von Stellen für die Berufsausbildung sowie bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben erheblich sind.</p>	
<p>Art. 9 Fortbildung</p> <p>(1) 1 Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. 2 Unter den Voraussetzungen des Art. 7 Abs. 3 sind Frauen besonders zur Teilnahme einzuladen.</p> <p>(2) Auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen.</p> <p>(3) Fortbildungskurse, die den Beschäftigten den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Einkommensgruppen, erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten; Absatz 1 gilt entsprechend.</p> <p>(4) 1 Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz vorzusehen. 2 Diese Themen sind insbesondere bei Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, sowie für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen vorzusehen.</p> <p>(5) Frauen sollen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden.</p>	<p>1 Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen die Themen <i>Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise, Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz</i> vorzusehen.</p>
<p>Art. 10 Flexible Arbeitszeiten</p> <p>Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen.</p>	<p>Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, <i>soll</i> im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten <i>bei Notwendigkeit über die gleitende Arbeitszeit hinaus</i> eine flexible Gestaltung der</p>

	Arbeitszeit <i>ermöglicht werden.</i>
<p>Art. 11 Teilzeitbeschäftigung</p> <p>(1) 1 Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. 2 Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. 3 Es ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben.</p> <p>(2) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt werden.</p>	<p>Teilzeit-, Wohnraum und Telearbeit</p> <p>Neu: 4 Die Sätze 1 und 3 gelten entsprechend für Wohnraum- und Telearbeit.</p>
<p>Art. 12 Beurlaubung</p> <p>(1) 1 Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit eingeräumt werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten. 2 Sie sind über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren. 3 Ihnen soll die Teilnahme ermöglicht werden.</p> <p>(2) Notwendige Auslagen für die Teilnahme werden in entsprechender Anwendung des Reisekostengesetzes erstattet, wenn die jeweilige Bildungsmaßnahme in Abstimmung mit der Dienststelle erfolgt und sie unmittelbar auf die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit vorbereitet.</p> <p>(3) In geeigneten Fällen sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zulässig befristete Beschäftigungsmöglichkeiten im Einvernehmen mit der Dienststelle auf Antrag vorrangig Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soweit nicht der Zweck der Beurlaubung oder dienstliche Belange entgegenstehen.</p> <p>(4) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig berücksichtigt werden.</p> <p>(5) Mit den Beurlaubten sollen Beratungsgespräche geführt werden, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.</p>	
<p>Art. 13 Wiedereinstellung</p> <p>Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach Möglichkeit wieder eingestellt werden.</p>	

<p>Art. 14 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung</p> <p>(1) 1 Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. 2 Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung auswirken.</p> <p>(2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung mit der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.</p>	
<p>Dritter Teil Gleichstellungsbeauftragte - Ansprechpartner</p> <p>Art. 15 Bestellung</p> <p>(1) 1 Bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen, die über die Befugnis verfügen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten vorzunehmen, werden Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis nach vorheriger interner Ausschreibung bestellt. 2 Die Dienststelle kann von der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind. 3 Der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts können Gleichstellungsbeauftragte bestellen; Art. 20 bleibt unberührt.</p> <p>(2) 1 Soweit auf Grund des Absatzes 1 Sätze 1 und 2 Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen sind oder von einer Bestellung abgesehen wird, werden in den Dienststellen Ansprechpartner für die Beschäftigten und die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten bestellt. 2 Die Ansprechpartner nehmen für ihre Dienststelle die Aufgaben nach Art. 17 Abs. 2 und 3, Art. 18 Abs. 1 wahr. 3 Die übrigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nehmen in diesem Fall die Gleichstellungsbeauftragten der jeweils zuständigen Dienststelle wahr.</p> <p>(3) 1 Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung. 2 Die Bestellung kann in beiderseitigem Einverständnis vorzeitig aufgehoben, im übrigen nur aus wichtigem Grund widerrufen werden. 3 In diesen Fällen erfolgt bis zum Ende der laufenden Periode eine unverzügliche Neubestellung; beginnt die Amtszeit innerhalb des letzten Jahres der laufenden Periode, endet sie mit Ablauf der darauf folgenden Periode.</p>	<p>- <i>Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner</i></p> <p><i>Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner</i> 2 <i>Diese</i> nehmen für ihre Dienststelle die Aufgaben nach Art. 16 Abs. 2 Satz 2, Art. 17 Abs. 2 und 3, ...</p> <p>... der Verlängerung; Abs. 1 Satz 1 gilt bei <i>Verlängerung entsprechend.</i></p>
<p>Art. 16 Rechtsstellung</p> <p>(1) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen. 2 Bei obersten Landesbehörden und bei Mittelbehörden ist auch die Zuordnung zur Leitung der Verwaltungs- oder Personalabteilung und bei Hochschulen die Zuordnung für das nichtwissenschaftliche Personal zur Leitung der Hochschulverwaltung oder zur Leitung der Personalabteilung möglich.</p>	

<p>(2) Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen.</p> <p>(3) Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei.</p> <p>(4) Die Gleichstellungsbeauftragten können sich ohne Einhaltung des Dienstwegs an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht ohne Einwilligung der Betroffenen personenbezogene Daten übermittelt werden.</p> <p>(5) Die Vorschriften des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes bleiben unberührt.</p> <p>(6) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. 2 Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrats, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung.</p> <p>(7) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. 2 Hierzu gehört auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. 3 Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden.</p> <p>(8) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. 2 Dazu gehört die Regelung der Vertretung.</p>	<p>Neu 2 <i>Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil.</i></p> <p><i>...weisungsfrei; eine dienstliche Beurteilung dieser Tätigkeit erfolgt nur auf Antrag.</i></p> <p><i>Aufgehoben</i></p> <p>(5)</p> <p>(6)</p> <p>(7) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. 2 Dazu gehört <i>eine</i> Vertretung.</p>
<p>Art. 17 Aufgaben</p> <p>(1) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. 2 Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.</p> <p>(2) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.</p> <p>(3) 1 Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. 2 Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.</p>	<p><i>... von Familie und Erwerbstätigkeit ...</i></p> <p><i>.... von Familie und Erwerbstätigkeit...</i></p>

<p>Art. 18 Rechte und Pflichten</p> <p>(1) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. 2 Die Gleichstellungsbeauftragten können sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden.</p> <p>(2) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. 2 Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.</p> <p>(3) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. 2 Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten findet auf Antrag der Betroffenen statt; die Gleichstellungsbeauftragten sind auf Antrag ferner zu beteiligen, wenn sie hinreichende Anhaltspunkte dafür vortragen, dass die Ziele dieses Gesetzes nicht beachtet werden. 3 Eine Beteiligung an Vorstellungsgesprächen findet nur auf Antrag der Betroffenen statt. 4 Die Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.</p> <p>(4) 1 Die Gleichstellungsbeauftragten, ihre Vertretungen sowie die ihnen zur Aufgabenerfüllung zugewiesenen Beschäftigten sind hinsichtlich personenbezogener Daten und anderer vertraulicher Angelegenheiten auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. 2 Satz 1 gilt für die Ansprechpartner im Sinn des Art. 15 Abs. 2 entsprechend.</p> <p>(5) Die Rechte und Pflichten des Personalrats bleiben unberührt.</p> <p>(6) Die Gleichstellungsbeauftragten können Informationsveranstaltungen sowie sonstige Aufklärungsarbeit im Einvernehmen mit der Dienststelle durchführen.</p> <p>(7) Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen sich in Ausübung ihres Amtes nicht parteipolitisch betätigen.</p>	<p>...zu unterrichten; <i>bei Personalangelegenheiten spätestens gleichzeitig mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens.</i></p> <p>... gilt für die <i>Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner</i> im Sinn ...</p>
<p>Art. 19 Beanstandungsrecht</p> <p>(1) 1 Bei Verstößen gegen dieses Gesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern haben die Gleichstellungsbeauftragten das Recht, diese Verstöße zu beanstanden. 2 Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.</p> <p>(2) 1 Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle. 2 Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung so lange aufschieben. 3 Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. 4 Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.</p> <p>(3) Das Beanstandungsverfahren bedarf keiner Form.</p>	
<p>Art. 20 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte</p>	

<p>(1) 1 Die Bezirke, die Landkreise und kreisfreien Gemeinden bestellen, in der Regel nach vorheriger Ausschreibung, hauptamtliche oder teilhauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis. 2 Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen der Zuständigkeit und finanziellen Leistungsfähigkeit des Bezirks, des Landkreises und der Gemeinde auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft hin. 3 Die Einzelheiten der Bestellung richten sich nach Art. 15 Abs. 3, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 16 bis 19, soweit nicht durch Satzung etwas anderes bestimmt wird. 4 Die Satzung kann auch bestimmen, dass Gleichstellungsbeauftragten hierzu beratend tätig werden, Anregungen vorbringen, Initiativen entwickeln, sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sowie gleichstellungsbezogene Projekte durchführen und mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und Frauenorganisationen, zusammenarbeiten können.</p> <p>(2) Kreisangehörige Gemeinden können Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis bestellen; Absatz 1 gilt entsprechend.</p>	
<p>Vierter Teil Gremien</p> <p>Art. 21 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien</p> <p>Alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten, auch wenn es sich dabei um gesellschaftliche Institutionen, Organisationen, Verbände und Gruppen handelt, die nicht Träger öffentlicher Verwaltung sind, haben nach Maßgabe dieses Gesetzes auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.</p>	
<p>Fünfter Teil Übergangs- und Schlussvorschriften</p> <p>Art. 22 Berichtspflichten</p> <p>Die Staatsregierung berichtet dem Landtag im Abstand von drei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.</p>	<p><i>Schlussvorschriften</i></p> <p>... im Abstand von <i>fünf</i> Jahren ...</p>
<p>Art. 23 Inkrafttreten, Außerkräftreten</p> <p>Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1996 in Kraft und mit Ablauf des 30. Juni 2006 außer Kraft.</p>	<p><i>Inkrafttreten</i></p> <p><i>Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1996 in Kraft.</i></p>
<p>Art. 24 Übergangsvorschriften</p> <p>(1) Gleichstellungskonzepte sind erstmals innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten dieses Gesetzes aufzustellen.</p> <p>(2) 1 Die erste Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten im Sinn des Art. 15 Abs. 3 Satz 1 beginnt fünf Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes. 2 Bis zu diesem Zeitpunkt sind die Gleichstellungsbeauftragten nach diesem Gesetz zu bestellen. 3 Bereits tätige Gleichstellungsbeauftragte gelten bis zu diesem Zeitpunkt als im Sinn des Art. 15 bestellt. 4 Die letzte Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten endet mit dem Außerkräftreten des Gesetzes.</p>	<p>aufgehoben</p>

