

Gleichstellung - Ganz oben.

Der Gleichstellungsbericht
des Jahres 2022 und
das Gleichstellungskonzept
von 2023 bis 2027
der Stadt Hof.



Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1. Situationsbericht	Seite
1.1 Vorbemerkungen	9
1.2 Gesamtpersonalstand der Stadt Hof	10
1.3 Entgelt- und Besoldungsgruppen	12
1.4 Voll- und Teilzeitbeschäftigung	18
1.5 Führungspositionen	22
1.6 Einstellung und Bewerbung	23
1.7 Beförderungen und Höhergruppierungen	25
1.8 Befristet und geringfügig Beschäftigte	26
1.9 Fort- und Weiterbildungen	27
1.10 Leistungsbewertungen	29
1.11 Elternzeit und Beurlaubung	30
1.12 Mobiles Arbeiten	30
2. Ergebnisse der Mitarbeiterinnen-Beteiligung	32

3. Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	36
3.1 Teilzeitarbeit, Teilzeitfalle	37
3.2 Elternzeit, Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg	39
3.3. Flexible Arbeitszeit	40
3.4 Mobiles Arbeiten	41
3.5 Leistungsbewertung	42
3.6 Leitung und Führung	42
3.7 Geschlechtergerechte Sprache	43
3.8 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	44
4. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	47
5. Ausblick	49
6. Umsetzung des Konzepts	53
7. Kostenmäßige Auswirkungen	55
8. Beteiligte an der Erstellung des Konzepts	57
9. Anhang	59
9.1 Tabellenverzeichnis	59
9.2 Organigramm	61
9.3 Altersstruktur	62
9.4 Frauenanteil nach Fachbereichen	63
9.5 Bayerisches Gleichstellungsgesetz	64

Impressum

Herausgeber	Stadt Hof Fachbereich 56 Demografie und Migration Karolinenstraße 37 95028 Hof
Layout	Medienstelle der Stadt Hof
Stand	Juni 2024
Bildwelt	Canva/Adobe Stock

Vorwort

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Das ist eine grundsätzliche Feststellung aus unserer Verfassung (Art. 3 Grundgesetz). Allerdings ist dies bei Weitem nicht die durchgängige Praxis, da-



her auch der Zusatz aus dem Jahr 1994: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) fordert ebenfalls diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen für Frauen. Es umfasst darüber hinaus aber auch viele andere Themen (Diskriminierung aufgrund von Ethnie, Alter, Behinderung, Religion bzw. Weltanschauung oder sexueller Identität).

Als kommunale Behörde ist die Stadt Hof nach dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz (BayGlG) verpflichtet, ein Gleichstellungskonzept zu erstellen. Darin wird der erreichte Stand beschrieben; zugleich werden Ziele und Maßnahmen für die nächsten Jahre definiert.

Seit dem letzten Gleichstellungsbericht aus dem Jahr 2003 hat sich sowohl in der Gesellschaft als auch in der

Stadtverwaltung Hof vieles zum Positiven verändert. Dies wurde auch bei dem Mitarbeiterinnentreffen im April 2023 geäußert. Viele der im Jahr 2003 beschriebenen Maßnahmen sind inzwischen Selbstverständlichkeiten, z.B. geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen. Andere Veränderungen geschehen deutlich langsamer, weil sie mit strukturellen gesellschaftlichen Gegebenheiten zusammenhängen. Aufgrund des gesamtgesellschaftlich immer noch häufigen Unterschieds im Einkommen zwischen Frauen und Männern nehmen deutlich mehr Frauen eine Elternzeit, die länger als zwei Monate dauert. Allerdings ist positiv anzumerken, dass immer mehr Väter inzwischen nachziehen.

Auch andere Veränderungen brauchen Zeit für Entwicklung, so die Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte. Im Jahr 2012 gab es fünf Frauen in Führungspositionen (12 %), 2022 waren es 18 (33 %).

Bis vor sechs Jahren ging es bei Forderungen nach Gleichstellung um das männliche und das weibliche Geschlecht. Im Dezember 2018 wurde durch eine Änderung des Personenstandsgesetzes „divers“ als mögliche Geschlechtsbezeichnung für intersexuelle Menschen eingeführt. Auch bei der Stadt Hof wird es in Zukunft Mitarbeitende geben, die dem dritten Geschlecht angehören. Da dies bis zum Stichtag dieses Konzepts nicht der Fall war, sind die Tabellen dieses Konzepts noch nach dem männlichen und dem weiblichen Geschlecht unterteilt.

Bei der Umsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen gibt es Fortschritte, allerdings wird die Arbeit daran bei dem aktuellen Tempo noch lange eine Daueraufgabe bleiben. In modernen Ansätzen von Personalentwicklung spielt Diversity eine große Rolle; sie wird häufig sogar als Voraussetzung für gelingende Zusammenarbeit innerhalb von Teams und den Gesamterfolg einer Organisation gesehen. In diesem Sinne ist es in unser aller Interesse, wenn sich alle im eigenen Umfeld für die Gleichberechtigung der Geschlechter einsetzen.

Eva Döhla, Oberbürgermeisterin

Dr. Katharina Bunzmann, Gleichstellungsbeauftragte

Hof, im Juni 2024

Situationsbericht



1. Situationsbericht

1.1 Vorbemerkungen

In diesem Bericht werden dem gesetzlichen Auftrag entsprechend die Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern dargestellt und erläutert, insbesondere bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbesoldung. Untersucht wurde darüber hinaus auch die Situation in Bezug auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen, zu Führungsaufgaben und hinsichtlich der mobilen Arbeitsformen.

Dargestellt und analysiert wird der Ist-Zustand für alle bei der Stadt Hof in einem Beschäftigungs-, Beamten- oder Ausbildungsverhältnis stehenden Personen.

Die Berichtsdaten beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2022 bzw. auf den Berichtszeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022. Um Veränderungen gegenüber den Vorjahren darzustellen, werden Vergleichsdaten aus den Jahren 2012 bzw. 2017 abgebildet.

Soweit eine Zusammenfassung für alle Bedienstetengruppen (Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte) erfolgte, wurde bei der Ermittlung der Anteile von Männern

und Frauen auf die im Beamtenrecht gebildeten Qualifikationsebenen abgestellt und für die tariflichen Entgeltgruppen eine entsprechende Zuordnung gemäß BKPV (Bayerischer Kommunaler Prüfungsverband, Geschäftsbericht 2018, S. 44 ff.) vorgenommen.

1.2 Gesamtpersonalstand der Stadt Hof

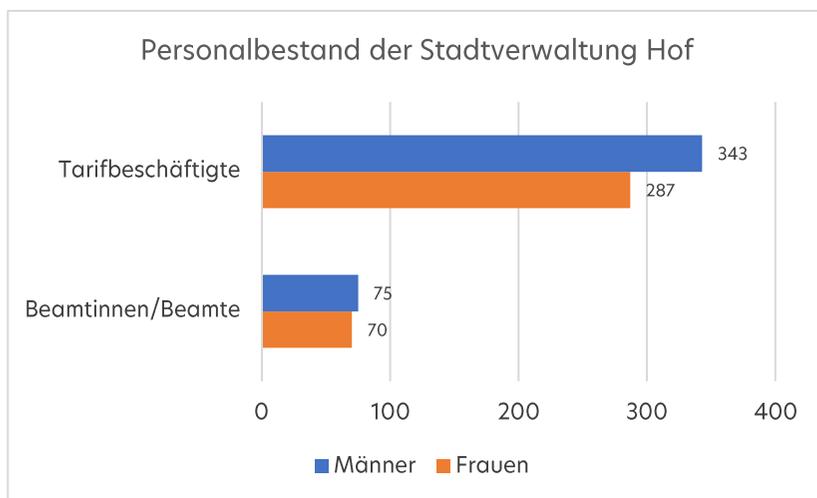


Abb. 1: Personalbestand der Stadt Hof, Anzahl Männer und Frauen

Von den insgesamt 773 Bediensteten der Stadt Hof sind 46 % (357) weibliche und 54 % (416) männliche Personen. Der Anteil an Tarifbeschäftigten liegt bei 82 %, der verbleibende Anteil von 18 % entfällt auf Personen in einem Beamtenverhältnis.

Rückblick: 2012 waren 41 % (288) der insgesamt 704 Bediensteten Frauen und 59 % (416) Männer. Der Anteil an Frauen ist damit innerhalb von zehn Jahren um fünf Prozentpunkte gestiegen.

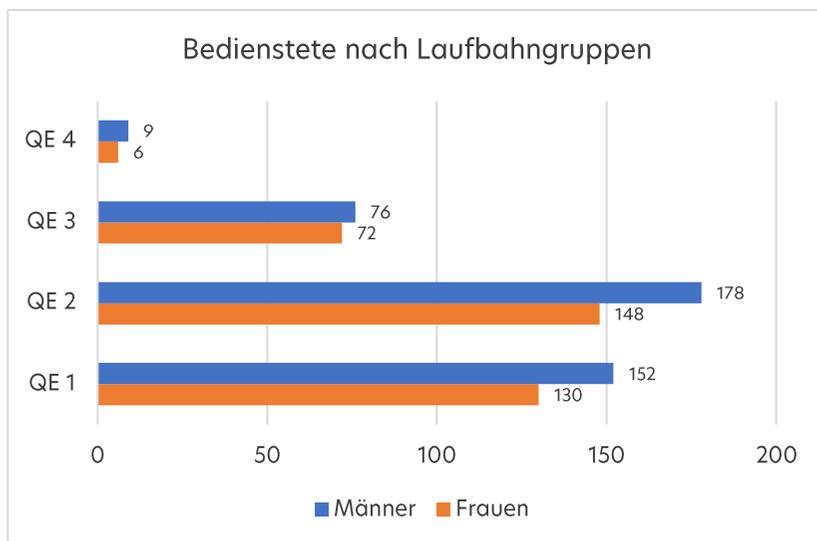


Abb. 2: Bedienstete nach Laufbahngruppen, einschl. Personen in Ausbildung

In allen Bereichen (Qualifikationsebenen – QE, sh. Vorbemerkungen) liegen die Anteile von Männern und Frauen in etwa im Bereich des Gesamtpersonalbestands. Insofern ist keine auffällige Unterrepräsentation eines Geschlechts in einem Bereich erkennbar. Aussagekräftiger sind dazu die Auswertungen zu den Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie zum Arbeitszeitumfang.

Eine Gliederung nach Fachbereichen enthält der Anhang.

1.3 Entgelt- und Besoldungsgruppen

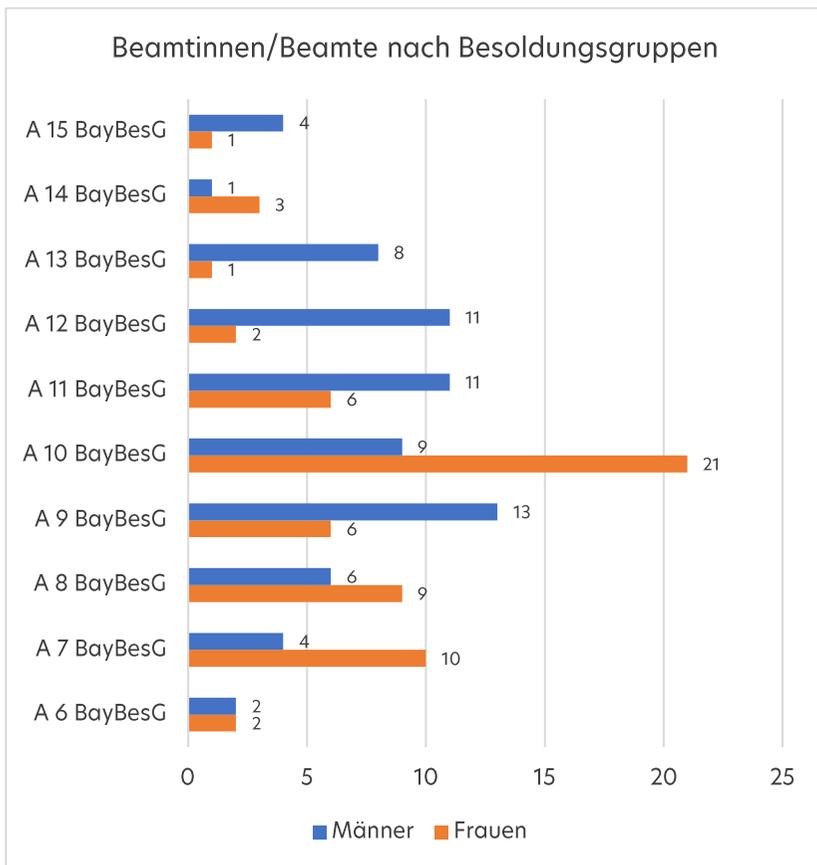


Abb. 3: Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen, Männer und Frauen

Von den 143 Beamtinnen und Beamten sind 73 (51 %) Männer und 70 (49 %) Frauen, vgl. Abb. 1.

In der Qualifikationsebene 2 (BesGr. A 6 bis A 9 BayBesG, insgesamt 52 Personen) sind 25 Männer. Von diesen befinden sich 13 und damit 52 % im „Spitzenamt“ der Besoldungsgruppe A 9 BayBesG. Von den 27 Frauen betrifft das nur sechs (22 %).

Rückblick: 2012 waren 60 Personen der QE 2 zuzuordnen, von 28 Männern waren zehn in BesGr. A 9, von 32 Frauen waren es sechs.

In der Qualifikationsebene 3 waren 2022 insgesamt 69 Personen tätig. Von den 39 Männern hatten acht (21 %) eine Position in der höchstmöglichen Besoldungsgruppe A 13 inne, von den 30 Frauen nur eine (3 %).

In der Gesamtbetrachtung zeigt sich bei der Qualifikationsebene 4 ein relativ ausgewogenes Bild, von neun Positionen sind fünf mit Männern und vier mit Frauen besetzt.

Rückblick: 2012 waren 71 Personen, davon 52 Männer (in A 13 BayBesG: 52) und 19 Frauen (in A 13 BayBesG: 0) in der QE 3 tätig. In der QE 4 waren acht Männer und keine Frau tätig.

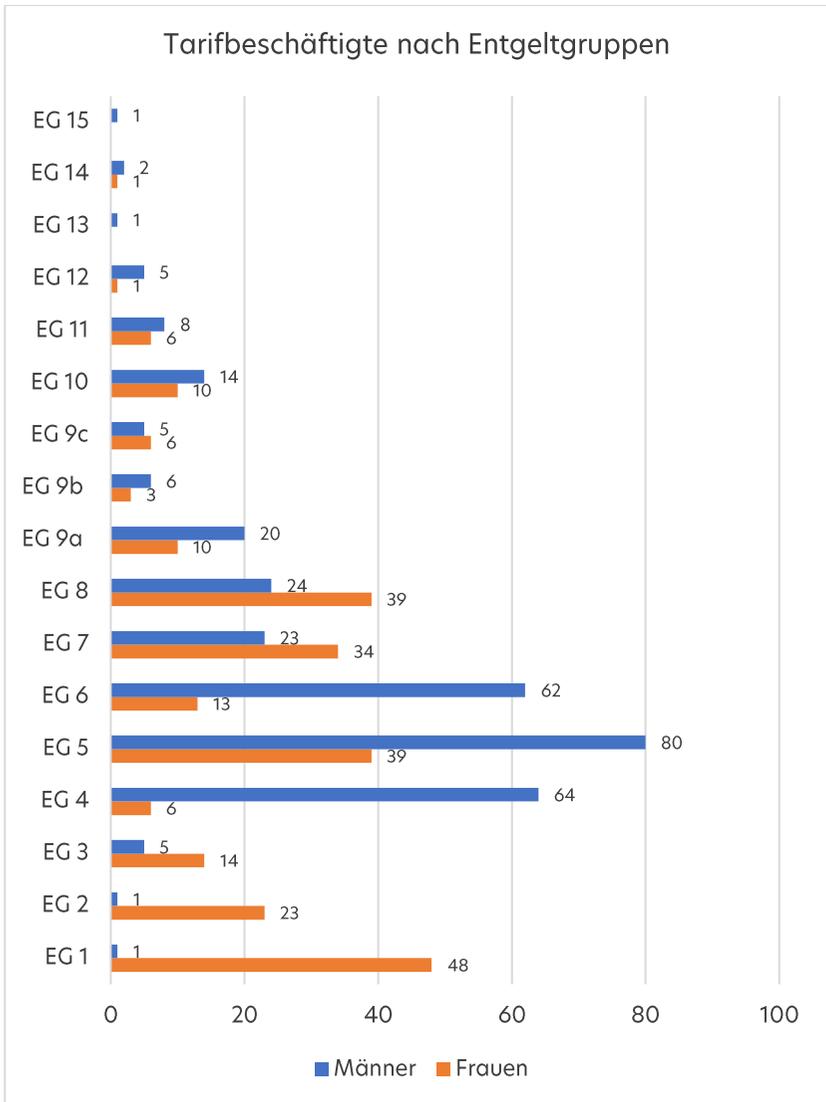


Abb. 4: Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen, Frauen und Männer, zum 30.06.2022

In den Entgeltgruppen 1 und 2 sind nahezu ausnahmslos Frauen beschäftigt. Bei Stellen mit dieser Bewertung handelt es sich um solche im Bereich der Gebäudereinigung.

Deutlich mehr Männer als Frauen sind in den Entgeltgruppen 4 bis 6 tätig. Diese Bewertung haben überwiegend Positionen im handwerklichen Bereich. Nach Entgeltgruppe 7 und 8 hingegen sind hauptsächlich Verwaltungsstellen dotiert, dort überwiegt wiederum der Anteil an weiblichen Beschäftigten. Ab der Entgeltgruppe 9a (durchwegs dann bereits herausgehobene Sachbearbeitung oder Funktionen mit Leitungsanteilen) überwiegt der Anteil an männlichen Beschäftigten.

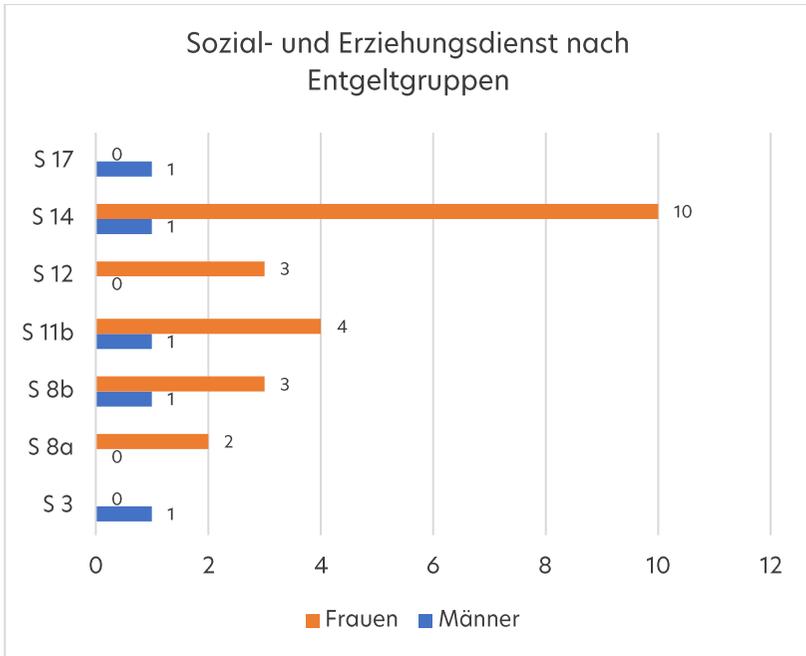


Abb. 5: Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst nach Entgeltgruppen, Männer und Frauen

Von insgesamt 27 Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst waren fünf Männer und 22 Frauen. 2012 waren in vergleichbaren Entgeltgruppen vier Männer und acht Frauen beschäftigt.

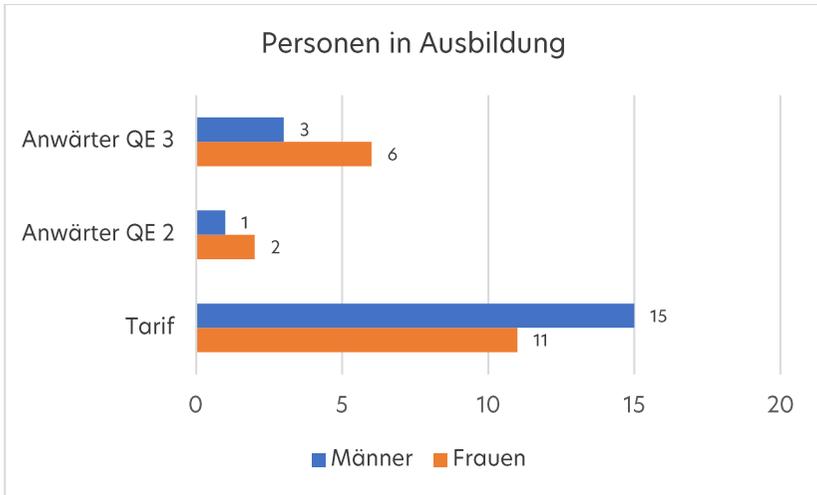


Abb. 6: Personen in Ausbildung, unterschieden nach Bedienstetengruppen, Männer und Frauen

Während im Tarifbereich – und hier gerade in der handwerklichen Ausrichtung – mehr Männer tätig sind, befinden sich in der Beamtenausbildung 2022 wie auch in den Jahren zuvor deutlich mehr Frauen als Männer. Die prozentuale Verteilung in der Beamtenausbildung liegt bei 33 % an männlichen und 67 % weiblichen Anwärtern bzw. Anwärterinnen. 58 % der Ausbildungsverträge wurden mit Männern geschlossen, 42 % mit Frauen.

Rückblick: 2012 befanden sich 28 Personen in Ausbildung (20 Männer, 8 Frauen). Dabei waren sechs von 21 Tarifbeschäftigten und zwei von sieben Beamtinnen bzw. Beamten weiblich (entspricht jeweils einem Anteil von 29 %).

1.4 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Als Teilzeit wird jede Beschäftigungsform unterhalb der Vollzeitbeschäftigung betrachtet. Ausgewertet wurden die Anteile an Teilzeitbeschäftigung innerhalb von Qualifikationsebenen.

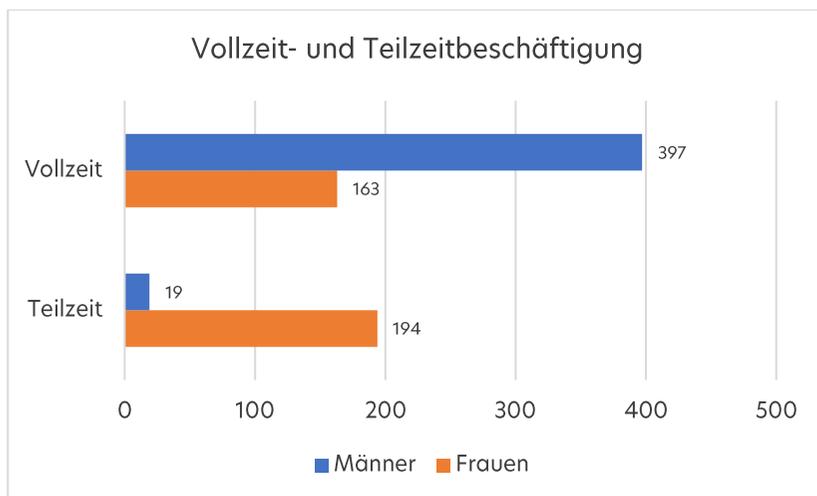


Abb. 7: Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen

In Summe waren 213 von 773 Personen zum Stichtag in Teilzeit tätig. Das entspricht einer Quote von 27,5 %.

Von 357 Frauen arbeiteten 194 in Teilzeit, hier liegt die Quote bei 54,3 %. Bei den Männern liegt die Quote bei 4,6 % (19 von 416 Personen).

Rückblick: 2012 waren 153 Personen von 704 teilzeitbeschäftigt (21,73 %). Von 288 Frauen haben 148 und damit

51,38 % sowie fünf von 416 Männern (1,2 %) nicht in Vollzeit gearbeitet.

Im Vergleich zu 2012 ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigungen deutlich angestiegen.

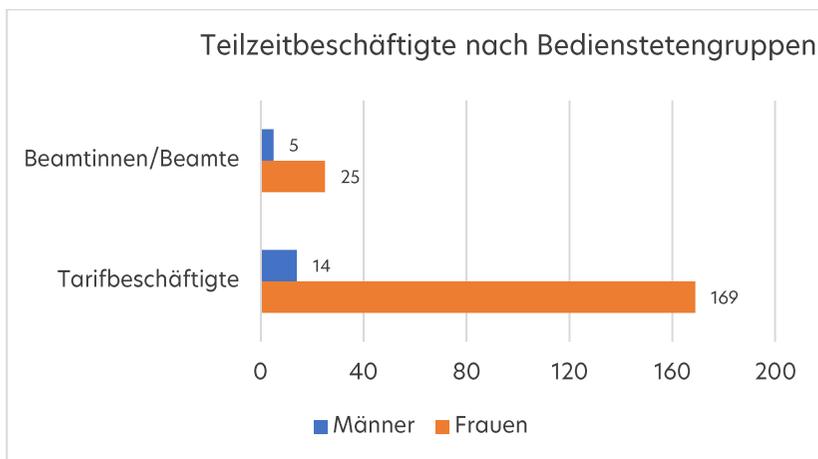


Abb. 8 Teilzeitbeschäftigung nach Bedienstetengruppen

Der Anteil der Teilzeitarbeit aufgrund einer häuslichen Pflegesituation ist als niedrig einzuschätzen. Gesicherte Daten, wie viele Personen sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern, liegen nicht vor, denn der Grund für eine Teilzeitbeschäftigung muss nicht zwingend in allen Fällen angegeben werden. In der überwiegenden Anzahl der Fälle ist derzeit noch die Betreuung minderjähriger Kinder Grund für die Arbeitszeitreduzierung.

Mit Einführung der sog. Brückenteilzeit ab 2019 wurde für Beschäftigte ein voraussetzungsloser Anspruch auf

eine Reduzierung der Arbeitszeit für die Dauer von einem bis fünf Jahre geschaffen.

Die Stadt Hof hat bisher in nahezu allen Fällen den individuellen Wünschen nach einer Arbeitszeitverkürzung Rechnung tragen können. Einschränkungen gelten nur für Bereiche mit festen Dienstzeiten oder Dienstplänen.

Das zeigt sich deutlich in der Anzahl von über 120 verschiedenen Arbeitszeitmodellen, die sich jeweils in Arbeitszeitumfang bzw. der Tageweche unterscheiden.

71 der weiblichen Teilzeitbeschäftigten – und damit rund ein Drittel – sind Reinigungskräfte. Die Arbeitszeit beginnt in diesen Bereichen klassischerweise nach Ende des Dienst- oder Schulbetriebs, die Aufgaben werden hier eher auf mehrere Teilzeitbeschäftigte als auf wenige Vollzeitbeschäftigte verteilt.

Der Anteil an Teilzeitbeschäftigungen ist in den Entgeltgruppen 7 und 8 sowie im Beamtenbereich in der Besoldungsgruppe A 10 BayBesG ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Hier zeigen sich noch deutliche Unterschiede in den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bei einer Teilzeitbeschäftigung.

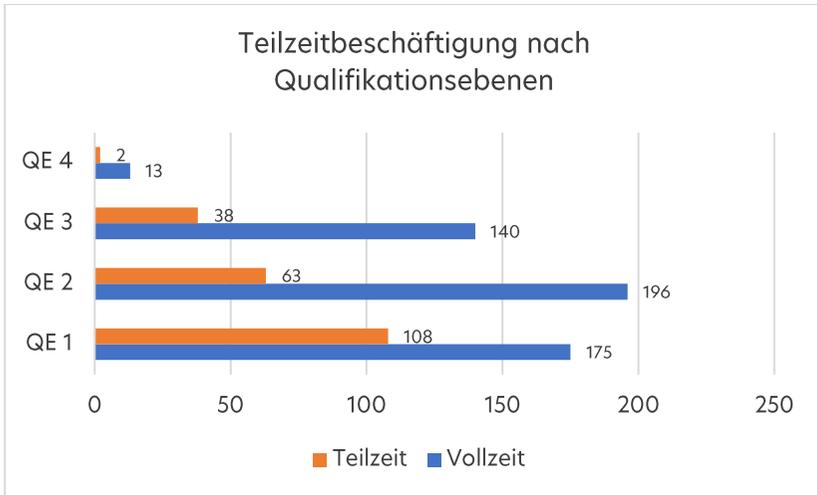


Abb. 9: Teilzeitbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung nach Qualifikationsebenen

Unter Berücksichtigung der Teilzeitquote bei Männern und Frauen wird deutlich, dass Frauen in verantwortungsvollen Positionen noch immer unterrepräsentiert sind (vgl. Abschnitt Führungspositionen).

1.5 Führungspositionen

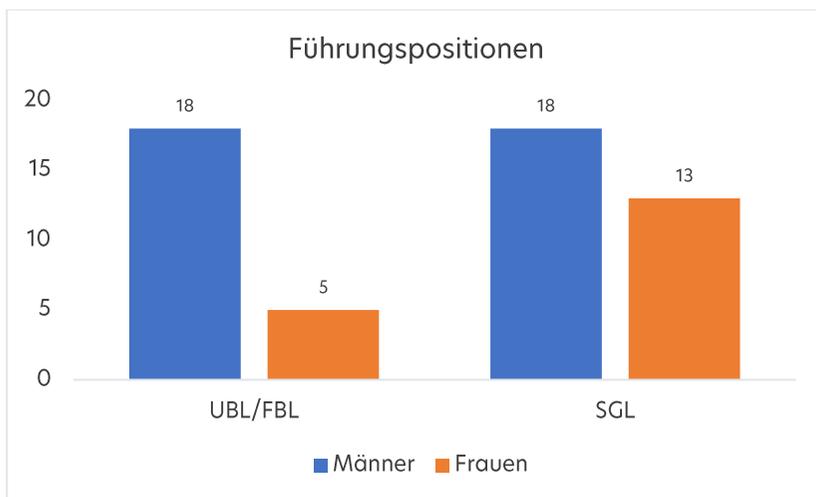


Abb. 10: Besetzung der Unternehmens-, Fachbereichs- und Sachgebietsleitungsstellen mit Männern und Frauen

Von den zum Stichtag 30.06.2022 belegten 54 Leitungspositionen waren 18 (33 %) mit Frauen besetzt. Auf Unternehmens- und Fachbereichsleitungsebene lag der Frauenanteil bei 22 %. 42 % der Sachgebietsleitungen hatten Frauen inne.

Rückblick: 2012 waren fünf von 42 Leitungspositionen (12 %) an Frauen vergeben, von den 20 Stellen für Unternehmens- und Fachbereichsleitungen waren zwei mit Frauen besetzt (10 %).

1.6 Einstellung und Bewerbung

Grundsätzlich ist bei der Besetzung von Stellen eine Auswahl nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu treffen. In Bereichen, in denen Frauen erheblich unterrepräsentiert sind, ist nach Art. 8 BayBIG der Frauenanteil zu erhöhen. Eine genaue Übersicht zu den Frauenanteilen in den einzelnen Fachbereichen enthält der Anhang.

Die nachfolgende Übersicht zeigt in der Betrachtung aller Neueinstellungen einen höheren Frauenanteil.



Abb. 11: Anzahl der Neueinstellungen 2022, Männer und Frauen

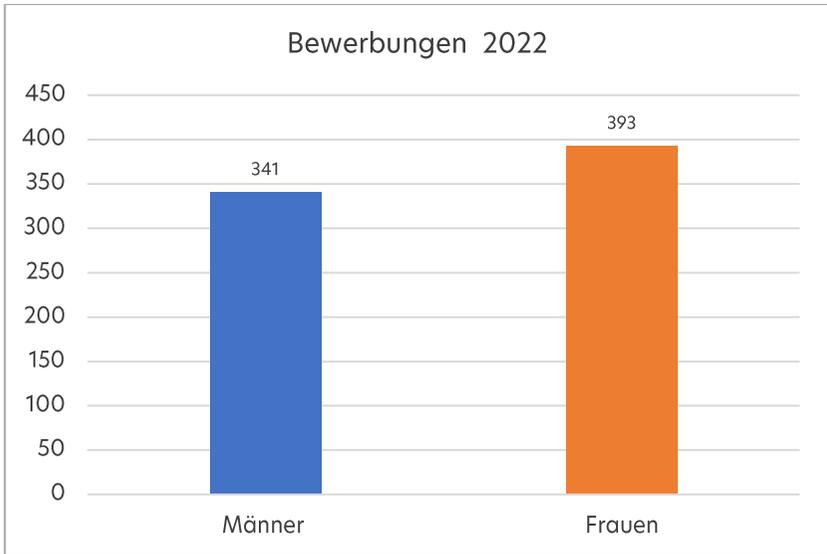


Abb. 12: Anzahl der eingegangenen Bewerbungen 2022 von Männern und Frauen

Sowohl bei den Einstellungen als auch bei den eingegangenen Bewerbungen liegt der Anteil von Männern bei rund 46 % und der von Frauen bei rund 54 %.

Rückblick: Einstellungen 2017: 30 Männer (70 %), 13 Frauen (30 %). Vergleichszahlen zu Bewerbungen im Jahr 2012 liegen nicht vor.

1.7 Beförderungen, Höhergruppierungen

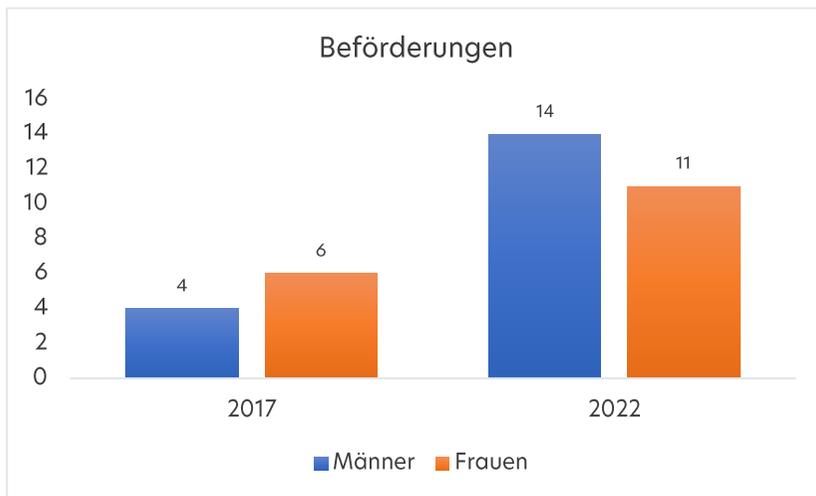


Abb. 13: Beförderungen

44 % der 2022 im Beamtenbereich beförderten Personen waren weiblich. Bei den Vergleichsdaten wurde auf das Jahr 2017 abgestellt, denn 2012 wurden aufgrund des nicht genehmigten Haushalts keine Beförderungen vorgenommen.

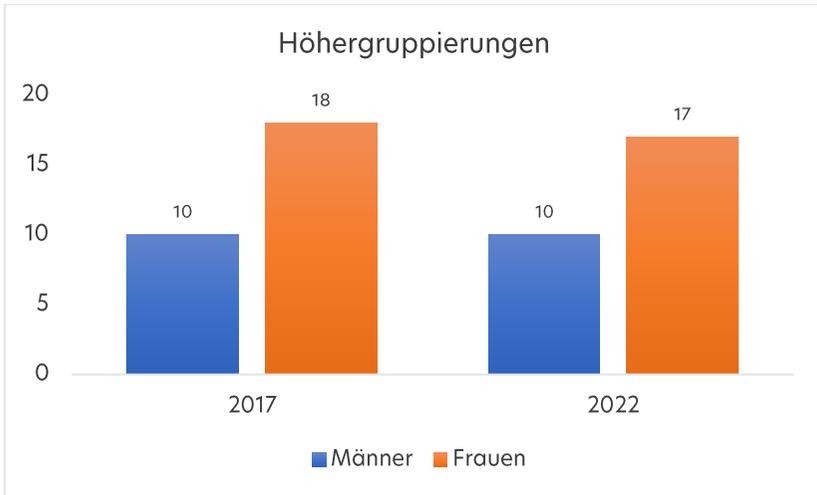


Abb. 14: Höhergruppierungen

Im Tarifbereich zeigt sich für 2022 ein anderes Bild. Hier lag der Anteil der höher gruppierten Frauen bei 63 %. Der Vergleichszeitraum 2017 beinhaltet zum Großteil Höhergruppierungen in Verbindung mit der neuen Entgeltordnung.

1.8 Befristet und geringfügig Beschäftigte

Am 30.06.2022 waren 23 Personen – 13 Männer und 10 Frauen – befristet beschäftigt.

Grundsätzlich strebt die Stadt Hof die unbefristete Beschäftigung an. Im Rahmen von Projekten, in Vertretungsfällen oder bei noch zu erwerbender Qualifikation

ist eine Befristung des Arbeitsvertrags nach wie vor das Mittel der Wahl zur Personalgewinnung.

Geringfügige Beschäftigung wurde zum Berichtszeitpunkt nicht ausgeübt. Wegen verstärkter Nachfrage von Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden mit dem Stellenplan 2023 erste Voraussetzungen geschaffen, um das Arbeitsverhältnis über den Renteneintritt hinaus in stark verringertem Umfang fortzusetzen.

1.9 Fort- und Weiterbildung

Fortbildung

Die Stadt Hof kann dank einer durchgängigen Haushaltsgenehmigung in den letzten Jahren wieder verstärkt auf die berufliche Fortbildung setzen.

Diese ist auch dringend geboten. Gerade in den letzten drei Jahren erfolgten zahlreiche Stellenneubesetzungen, die in der Regel mindestens ein Grundseminar zum Aufgabenbereich erforderlich gemacht haben. Rechtsänderungen, die Zuweisung neuer Aufgaben an die Kommunen und nicht zuletzt die Krisenlagen der letzten Jahre haben ebenfalls zu verstärktem Bedarf an Fortbildungen geführt.

Im Jahr 2022 haben 421 Personen, davon 237 Männer (56 %) und 184 Frauen (44 %) an 174 Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen. Bezogen auf den Gesamtanteil der Bediensteten (s. Abb. 1) ist hier nahezu ein Gleichklang erreicht. Mit dem Ausbau des Angebots interner Fortbildungen vor Ort und der Unterstützung digitalen Lernens bietet die Stadt Hof eine weitere Grundlage für die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen mit der beruflichen Entwicklung.

Rückblick 2012: Von den 217 Personen, die im Jahr 2012 an 125 Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, waren 131 (60 %) männlich und 86 (40 %) weiblich.

Weiterbildung

Im Jahr 2022 nahmen vier Frauen an der berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahme „Beschäftigtenlehrgang 1“ sowie je zwei Frauen und Männer am Zertifikatslehrgang Verwaltung teil.

Zwei Männer befanden sich in der Phase der modularen Qualifizierung für den Aufstieg in die Qualifikationsebene 4.

2012 wurde wegen fehlender Haushaltsgenehmigung keine vergleichbare Maßnahme durchgeführt.

1.10 Leistungsbewertungen

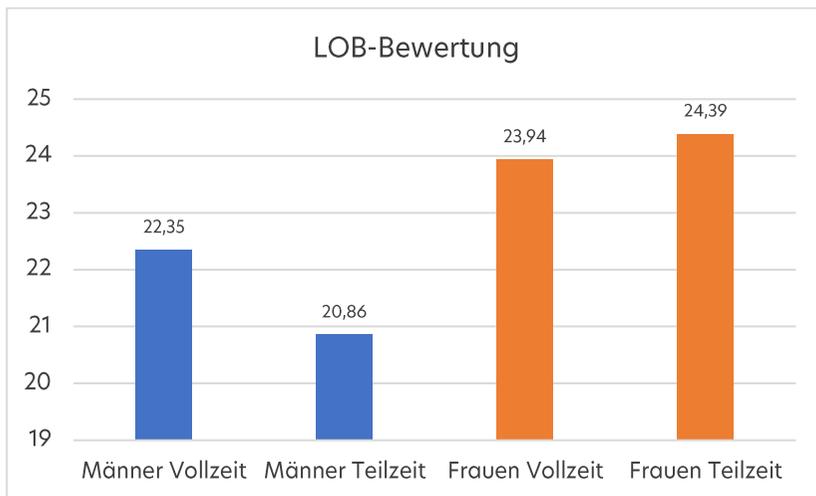


Abb. 15: Leistungsbewertung im Rahmen der Leistungsorientierten Bezahlung gem. § 18 TVöD

Im Jahr 2022 erreichten die Frauen mit 24,22 Punkten einen besseren Durchschnitt als die Männer mit 22,31 Punkten. Unter den Frauen erzielten die Teilzeitbeschäftigten mit 24,39 Punkten einen höheren Wert als Vollzeitbeschäftigte (23,94 Punkte), bei den Männern war es umgekehrt (22,35 gegenüber 20,86 Punkten).

Im Beamtenbereich stand im Jahr 2022 keine periodische Beurteilung an. Die durchgeführten anlassbezogenen Beurteilungen liefern keine ausreichende Datengrundlage für Vergleiche.

1.11 Elternzeit und Beurlaubung

Zum Stichtag 30.06.2022 befanden sich neun Personen in Elternzeit, davon zwei Männer. Zwei Frauen waren für längere Zeit wegen der Betreuung minderjähriger Kinder beurlaubt.

Rückblick: Am 30.06.2012 waren zehn Frauen in Elternzeit, drei Frauen waren über die Elternzeit hinaus zur Kinderbetreuung beurlaubt.

1.12 Mobiles Arbeiten

2022 haben 105 Personen die verschiedenen Optionen des mobilen Arbeitens aktiv genutzt, davon 48 Männer (46 %) und 57 Frauen (54 %). Die Stadt Hof bietet diese Arbeitsform generell an, die Zustimmung ist dabei nicht an bestimmte persönliche Voraussetzungen gebunden.

Ergebnisse der Mitarbeiterinnen- Beteiligung



2. Ergebnisse der Mitarbeiterinnen-Beteiligung

In die Erarbeitung dieses Konzepts floss nicht nur viel statistisches Material, sondern auch die Ergebnisse zweier Veranstaltungen ein. Am 18. April 2023 fand ein Mitarbeiterinnentreffen und am 22. Mai 2023 ein Treffen für Frauen in Führungspositionen statt. In beiden Runden wurde geäußert, dass sich seit dem letzten Gleichstellungsbericht aus dem Jahr 2003 viel verbessert hat. Positiv angemerkt wurden folgende Punkte:

- mehr weibliche Führungskräfte
- Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten, auch in technischen Bereichen
- Ausweitung der Möglichkeiten für Teilzeit und flexibles Arbeiten
- Möglichkeit der Vier-Tage-Woche
- Einführung mobiler Arbeitsformen
- gute Wiedereinstiegsmöglichkeiten
- kinderfreundliche Regelungen

Verbesserungsbedarf sahen die Mitarbeiterinnen in folgenden Bereichen:

- Wertschätzung unter Kollegen allgemein

- Unterstützung und Wertschätzung bei Schwangerschaft
- „Teilzeit-Falle“
- Führung in Teilzeit
- Umsetzung der vorhandenen Möglichkeiten (Mobiles Arbeiten etc.) in allen Fachbereichen
- mehr Seminare für Frauen

Bei der Veranstaltung für Frauen in Leitungspositionen wurde insbesondere das Thema Führung diskutiert. Die Mehrheit der Frauen berichtete, dass sie als Führungskraft keine geschlechtsspezifischen Nachteile erfahren hatten. Dennoch wurde klar, dass Frauen in Führungspositionen anderen Herausforderungen gegenüberstehen als Männer. So sei es teilweise immer noch schwer, Akzeptanz bei Männern zu finden, die es nicht gewohnt sind, sich von einer Frau etwas sagen zu lassen.

Als verbesserungsfähig sahen die Teilnehmerinnen die Übertragung von Führungsaufgaben in Teilzeit. Wie beim Mitarbeiterinnentreffen wurde der Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten und mehr Wertschätzung geäußert. Es wurde auch ein Mentoring-Angebot für künftige Führungskräfte vorgeschlagen.

In den beiden Veranstaltungen im Rahmen der Erstellung des Gleichstellungskonzepts wurden die positiven Veränderungen der letzten Jahre in der Stadtverwaltung honoriert. Gleichzeitig ergibt sich aus den Anregungen und

Wünschen weiteres Optimierungspotenzial. Eine wichtige Anregung aus dem Entstehungsprozess dieses Berichts ist es, zukünftig Frauen und Männer bei der Erarbeitung zu beteiligen.

Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern



3. Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Dass Männer und Frauen im Erwerbsleben immer noch nicht die gleichen Chancen haben, liegt an mehreren Faktoren. Dazu zählen sexistische Einstellungen und die klassische Verteilung der Geschlechterrollen. Die stärksten Unterschiede in dieser Hinsicht zeigen sich in der Phase, in der die Betreuung von Kindern geregelt werden muss. Dasselbe trifft zu, wenn es um die Pflege von Angehörigen geht. Beide Arten von Care-Arbeit werden überwiegend von Frauen geleistet.

Daher ist die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Kernthema. Bei den Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit muss auf diesem Bereich ein Schwerpunkt liegen. Dies wurde auch durch die Äußerungen beim Mitarbeiterinnentreffen am 18. April 2023 bestätigt.

Im Folgenden werden die Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit im Einzelnen ausgeführt.

3.1 Teilzeitarbeit, Teilzeitfalle

Art. 14 BayGIG legt fest, dass eine Teilzeitbeschäftigung das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf und sich auch nicht nachteilig auf die Beurteilung und Beförderung auswirken darf.

Früher war Teilzeitarbeit sowohl unter Beschäftigten als auch unter den Arbeitgebenden teilweise wenig angesehen. Nicht zuletzt wegen des Arbeits- und Fachkräftemangels hat sich dies geändert. Unter der jüngeren Generation ist ein Trend zu mehr Work-Life-Balance festzustellen, der häufig mit einer Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit einhergeht.

Das Thema Teilzeit wird allgemein mit Frauen assoziiert. Jedoch wünscht sich eine wachsende Gruppe von Männern ebenfalls mehr Flexibilität, was den Umfang der Wochenarbeitszeit angeht. In den letzten Jahren hat sich die Anzahl der Männer in Teilzeit schon leicht erhöht. Die Stadtverwaltung wird sich der Frage annehmen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um den Anteil von Männern in Teilzeit zu steigern.

Die Stadt Hof geht, soweit der Stellenplan den gewünschten Zeitumfang ermöglicht, auf Wünsche nach Teilzeit ein. Art. 11 BayGIG regelt, dass ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen ist, was

auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben gilt. Das Sachgebiet Personal prüft vor jeder Stellenausschreibung bzw. -besetzung, ob eine Besetzung mit Teilzeitkräften möglich ist.

Je nach Art der zu besetzenden Stelle und Entscheidung der Fachbereichsleitung ist eine vollzeitnahe Beschäftigung oder ein Tandem-Modell von zwei Teilzeitkräften möglich. Häufig wird der Wunsch nach einer Wochenarbeitszeit von mindestens 25 Stunden geäußert, was nach Möglichkeit umgesetzt wird, aber die Besetzung einer Stelle durch zwei Personen erschwert.

Im Mitarbeiterinnentreffen am 18. April 2023 wurde der Vorschlag einer „Teilzeitbörse“ gemacht. Dort könnten sowohl Beschäftigte, die mehr Stunden arbeiten wollen, als auch zu besetzende Stundenkontingente gemeldet und nach Möglichkeit passend kombiniert werden. Der Vorschlag wurde zur Prüfung an die Personalentwicklung weitergeleitet.

Viele Teilzeitbeschäftigte haben ihre Arbeitszeit aus familiären Gründen reduziert. Wenn diese Beschäftigten wieder eine Vollzeitbeschäftigung suchen, regelt Art. 11 Abs. 2 BayGlG, dass sie (unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und Leistung sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten) bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes vorrangig berücksichtigt werden sollen.

3.2 Elternzeit, Beurlaubung, beruflicher Wiedereinstieg

Für die Stadt Hof als Arbeitgeberin ist es wichtig, ihre Beschäftigten zu halten. Daher gibt es etablierte Maßnahmen für Menschen in Elternzeit und Rückkehrer/-innen.

Personen in Elternzeit sind in regelmäßigem Kontakt mit der Personalverwaltung. Menschen, die eine längere Elternzeit nehmen, bekommen Stellenausschreibungen zugeschickt und werden zu Veranstaltungen eingeladen. Letztere Tradition wurde durch die Pandemie unterbrochen; es ist allerdings geplant, die Veranstaltungen wieder anzubieten. Mütter sollen künftig eine Arbeitsplatzsituation vorfinden, die ihnen das Stillen ihres Kindes ermöglicht.

Menschen in Elternzeit, sowohl Männer als auch Frauen, nutzen die Möglichkeit, bis zu 32 Wochenstunden in Teilzeit zu arbeiten. Das Sachgebiet Personal informiert über diese Option. Bei der Rückkehr in den Beruf ist Teilzeit stets eine Option für den Wiedereinstieg.

Die Stadtverwaltung Hof begrüßt es, dass Männer Elternzeit nehmen. Wünschenswert wäre aus gesellschaftspolitischer Sicht eine weitere Steigerung des Anteils von Vätern. Führungskräfte sind daher aufgefordert,

an Elternzeit interessierte Beschäftigte in ihrem Vorhaben zu unterstützen.

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört nicht nur das Thema Kinder, sondern auch Pflege. Das Sachgebiet Personal informiert über die Möglichkeiten für Freistellung und Beurlaubung. Die Zustimmung zu diesen Möglichkeiten ist großzügig zu handhaben, soweit dienstliche Belange nicht dringend entgegenstehen.

3.3 Flexible Arbeitszeit

Flexible Arbeitszeiten sind ein entscheidender Faktor für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie. In der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit (DV Gleitzeit vom 25.04.2017) wurden die Präsenzzeiten vormittags auf 8.30 bis 11.30 Uhr und nachmittags (Montag bis Donnerstag) auf 14.00 bis 15.30 Uhr festgelegt. Die Gleitzeiten bewegen sich zwischen 6.00 und 20.00 Uhr. Soweit sich der Wunsch nach einer Abweichung von der Fünf-Tage-Woche mit dem Dienstbetrieb und dem Arbeitszeitgesetz vereinbaren lässt, werden entsprechende Vereinbarungen geschlossen.

Je nach den dienstlichen Gegebenheiten können individuelle Wünsche berücksichtigt werden. Familiäre Gegebenheiten sind bei der Planung der Arbeitszeitverteilung nach Möglichkeit zu beachten. Art. 10 des BayGlG regelt,

dass Beschäftigten mit Familienpflichten im Einzelfall sogar über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden soll.

3.4 Mobiles Arbeiten

Durch die Pandemie wurden die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens generell, auch bei der Stadt Hof, vorangebracht. Die Kombination aus Anwesenheit am Arbeitsplatz und mobilem Arbeiten (soweit die jeweilige Stelle dies zulässt) wirkt sich positiv auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus.

Gleichzeitig bringt das mobile Arbeiten Herausforderungen mit sich. Dies betrifft zum einen den kollegialen Austausch und die Vernetzung, die nicht abreißen darf. Zum anderen sollte das Arbeiten zu Hause nicht dazu führen, dass Frauen quasi nebenbei in dieser Zeit Kinder beaufsichtigen. Es liegt in der gemeinsamen Verantwortung der Mitarbeiterschaft und der Führungskräfte, das Instrument des mobilen Arbeitens ausgewogen zu nutzen.

Aktuell wird die Genehmigung von mobiler Arbeit noch nicht in allen Fachbereichen gleich gehandhabt. In allen Bereichen soll (unter Beachtung der dienstlichen Belange) dem Wunsch der Mitarbeitenden nach mobiler Arbeit entsprochen werden.

3.5 Leistungsbewertung

Die Auswertung der Leistungsbeurteilungen hat gezeigt, dass es sowohl zwischen Männern und Frauen als auch zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten Unterschiede gibt. Eine Erklärung des relativ großen Unterschieds zwischen teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen könnte in der jeweiligen Anzahl liegen: 169 Frauen stehen 14 Männer in Teilzeit gegenüber.

Angesichts der festgestellten Unterschiede ist sicherzustellen, dass Beurteilungen ohne Ansehen des Arbeitszeitumfangs und des Geschlechts ausschließlich orientiert an der Leistung vorgenommen werden.

3.6 Leitung und Führung

Gegenüber 2012 hat sich der Frauenanteil in den Führungspositionen deutlich erhöht. Allerdings sind Frauen, wie unter Abb. 3 bis 5 mit den zugehörigen Erläuterungen herausgestellt, in den Spitzenebenen der QE 2 und 3 generell noch unterrepräsentiert.

Karrieren werden i.d.R. in der Lebensphase vorbereitet bzw. gestartet, in der Paare üblicherweise Kinder bekommen. Durch die klassische Rollenverteilung (die Mutter nimmt länger Elternzeit als der Vater) wird die Karriere der Frauen in einer entscheidenden Phase behindert. Da

Frauen inzwischen deutlich kürzere Familienphasen haben als noch vor 10 oder 20 Jahren, wird sich der Trend zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen fortsetzen.

Ganz generell ist bei allen Stellenbesetzungen darauf zu achten, dass die Entscheidungen geschlechtsneutral getroffen und geeignete Frauen berücksichtigt werden. Gerade in Leitungspositionen sind Frauen derzeit noch unterrepräsentiert. Wo es möglich ist, sollen Führungspositionen auch in Teilzeit ausgeübt werden können. Dabei ist zu klären, wie in solchen Fällen der Stellenplan und die anfallende Arbeit verteilt wird.

Das vorgeschlagene Mentoring-Programm für künftige Führungskräfte ist bereits Gegenstand des Personalentwicklungskonzepts. Es ist geplant, Seminare für Frauen zu den Themen Karriere und Führung anzubieten, um die Anzahl an Bewerberinnen für höher eingestufte Positionen zu erhöhen.

3.7 Geschlechtergerechte Sprache

Sprache beeinflusst die Wahrnehmung. Sie spiegelt und transportiert auch Weltanschauungen und Strukturen. Daher trägt geschlechtergerechte Sprache zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei.

In den Debatten um geschlechtergerechte Sprache ist zu unterscheiden zwischen der Amtssprache und der Sprache im privaten Kontext. Bis vor sechs Jahren ging es dabei nur um das männliche und das weibliche Geschlecht. Im Dezember 2018 wurde durch eine Änderung Personenstandsgesetzes „divers“ als mögliche Geschlechtsbezeichnung für intersexuelle Menschen eingeführt. Der Verwaltungssprache kommt seither die gesetzliche Verantwortung zu, ihre Texte so zu formulieren, dass keines der drei Geschlechter diskriminiert wird.

Bei eigenverantwortlich erstellten Formularen, Richtlinien und sonstigen Veröffentlichungen sollen die Grundsätze einer geschlechtergerechten Sprache beachtet werden, soweit dies möglich ist. Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt hierzu einen Leitfaden.

3.8 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Wie in der Gesellschaft im Ganzen gibt es auch bei der Stadtverwaltung Hof Sexismus und Fälle von sexueller Belästigung. Beim Mitarbeiterinnentreffen am 18. April 2023 wurden sexistische Vorkommnisse berichtet. Teilweise werde Frauen nichts zugetraut. Außerdem werde ihnen bisweilen vorgeworfen, schwanger werden zu kön-

nen. Zudem seien teilweise noch klischeehafte Geschlechterrollen verbreitet, was die Aufteilung von Arbeit (insbesondere einfacher Bürotätigkeiten) angeht. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Stalking und Mobbing werden bei der Stadtverwaltung Hof nicht geduldet. Die Verwaltung wirkt darauf hin, allen Mitarbeitenden ein diskriminierungsfreies Umfeld zu bieten. Anlaufstellen bei Problemen sind die zuständigen Stellen der Dienststelle gemäß § 13 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

Ein aufmerksamer und sensibler Umgang mit dem Thema sexuelle Belästigung gehört zur Führungsaufgabe. Führungskräfte haben die Pflicht, sexueller Belästigung entgegenzuwirken und betroffene Mitarbeitende davor zu schützen.

Aufgaben der Gleichstellungs- beauftragten



4. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte fördert und überwacht den Vollzug des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungskonzepts. Sie fördert mit eigenen Initiativen die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer (Art. 17 BayGlG).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen (Art. 18 BayGlG).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist für die Beschäftigten Beratungs- und Beschwerdestelle. Sie nimmt auf Wunsch an Personalauswahlgesprächen, insbesondere bei der Besetzung von Leitungspositionen, teil. Weiterhin ist sie Mitglied in Beiräten und Ausschüssen (Personalausschuss, Jugendhilfeausschuss, Beirat für Soziales und Inklusion) und wird bei Querschnittsthemen zur thematischen Abstimmung herangezogen.

Ausblick



5. Ausblick

Seit dem letzten Gleichstellungsbericht hat sich vieles zum Positiven verändert: der Anteil der Frauen insgesamt und bei den Führungspositionen, die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Familie und die gesellschaftliche Akzeptanz von Gleichstellung.

Es sind aber auch neue Themen hinzugekommen: z.B. die Einführung des dritten Geschlechts und die damit verbundene Notwendigkeit von geschlechtsneutraler Sprache der öffentlichen Verwaltung. Mobiles Arbeiten ist als Möglichkeit durch die Corona-Pandemie fest etabliert, bringt jedoch eigene Herausforderungen mit sich.

Wichtig festzuhalten als Aufgabe für die Zukunft ist die gezielte, frühzeitige und konsequente Förderung von Frauen aus dem „Mittelbau“ der QE 2 und QE 3. Eine solche Personalentwicklung ist ein entscheidender Baustein für die deutliche Erhöhung des Anteils an weiblichen Führungskräften.

Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen weiter gefördert und beiden Geschlechtern proaktiv angeboten werden. Durch die demografische Entwicklung wird sich die Vereinbarkeit in

Zukunft immer stärker nicht nur auf Kinder, sondern auch auf zu pflegende Angehörige beziehen.

Die tatsächliche Umsetzung der Gleichstellung von Mann und Frau bleibt eine Daueraufgabe, die nur bewältigt werden kann, wenn sie die Gesellschaft als Ganzes und – als ein Ausschnitt daraus – auch die Stadtverwaltung Hof entschlossen angeht. Die Aktualisierung dieses Berichts zum Jahr 2027 wird zeigen, welche der erwähnten Maßnahmen bis dahin umgesetzt wurden.

Seit der Verabschiedung des Bayerischen Gleichstellungskonzepts im Jahr 1996 hat sich im Personalwesen viel verändert. Eine der wichtigsten Einsichten ist, dass Arbeitgebende profitieren, wenn Diversity (Vielfalt) gelebt wird. Berücksichtigt werden ethnische, politische, kulturelle, weltanschauliche, altersbezogene, sexuelle, soziale, geistige und körperliche Aspekte. Die Stadtverwaltung Hof wird immer diverser, was die oben genannten Aspekte angeht. Das Bewusstsein für die Gleichstellung und die Diversity-Kompetenz werden durch entsprechende Angebote im Fortbildungsprogramm weiter vertieft werden.

Die nächsten Jahre, in denen die Babyboomer aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden werden, stellen alle Arbeitgebenden vor große Herausforderungen. Umso wichtiger ist es, nach innen und außen sichtbar die bestmöglichen Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu schaffen.

Die schrittweise Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist in diesem Zusammenhang einer der Prüfsteine.

Umsetzung des Konzepts



6. Umsetzung des Konzepts

Die Verwaltung trägt gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten dafür Sorge, dass mit einer breiten Information aller Bediensteten und der städtischen Dienststellen die Akzeptanz dieses Gleichstellungskonzepts erreicht wird. Um die beschriebenen Maßnahmen erfolgreich umsetzen zu können, bedarf es des Zusammenwirkens aller Beteiligten.

Kostenmäßige Auswirkungen



7. Kostenmäßige Auswirkungen

Durch die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts fallen keine zusätzlichen Kosten an. Sämtliche Kosten entstehen im Rahmen der regulären Personalarbeit.

Beteiligte an der Erstellung des Konzepts



8. Beteiligte an der Erstellung des Konzepts

Das Konzept wurde von der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Hof, Dr. Katharina Bunzmann, in enger Zusammenarbeit mit der Sachgebietsleiterin Personal, Birgit Thoß, erstellt. Es flossen die Anregungen aus den Veranstaltungen für Mitarbeiterinnen der Stadt Hof und aus weiteren internen Abstimmungsprozessen ein.

Anhang



9. Anhang

9.1 Tabellenverzeichnis

Abb. 1: Personalbestand der Stadt Hof, Anzahl Männer und Frauen

Abb. 2: Bedienstete nach Laufbahngruppen, einschl. Personen in Ausbildung

Abb. 3: Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen, Männer und Frauen

Abb. 4: Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen, Frauen und Männer, zum 30.06.2022

Abb. 5: Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst nach Entgeltgruppen, Männer und Frauen

Abb. 6: Personen in Ausbildung, unterschieden nach Bedienstetengruppen, Männer und Frauen

Abb. 7: Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen

Abb. 8: Teilzeitbeschäftigung nach Bedienstetengruppen

Abb. 9: Teilzeitbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung nach Qualifikationsebenen

Abb. 10: Besetzung der Unternehmens-, Fachbereichs- und Sachgebietsleitungsstellen mit Männern und Frauen

Abb. 11: Anzahl der Neueinstellungen 2022, Männer und Frauen

Abb. 12: Anzahl der eingegangenen Bewerbungen 2022 von Männern und Frauen

Abb. 13: Beförderungen

Abb. 14: Höhergruppierungen

Abb. 15: Leistungsbewertung im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung gem. § 18 TVöD

Abb. 16: Altersstruktur der MitarbeiterInnen der Stadt Hof

Abb. 17: Frauenanteil nach Fachbereichen

9.3 Altersstruktur

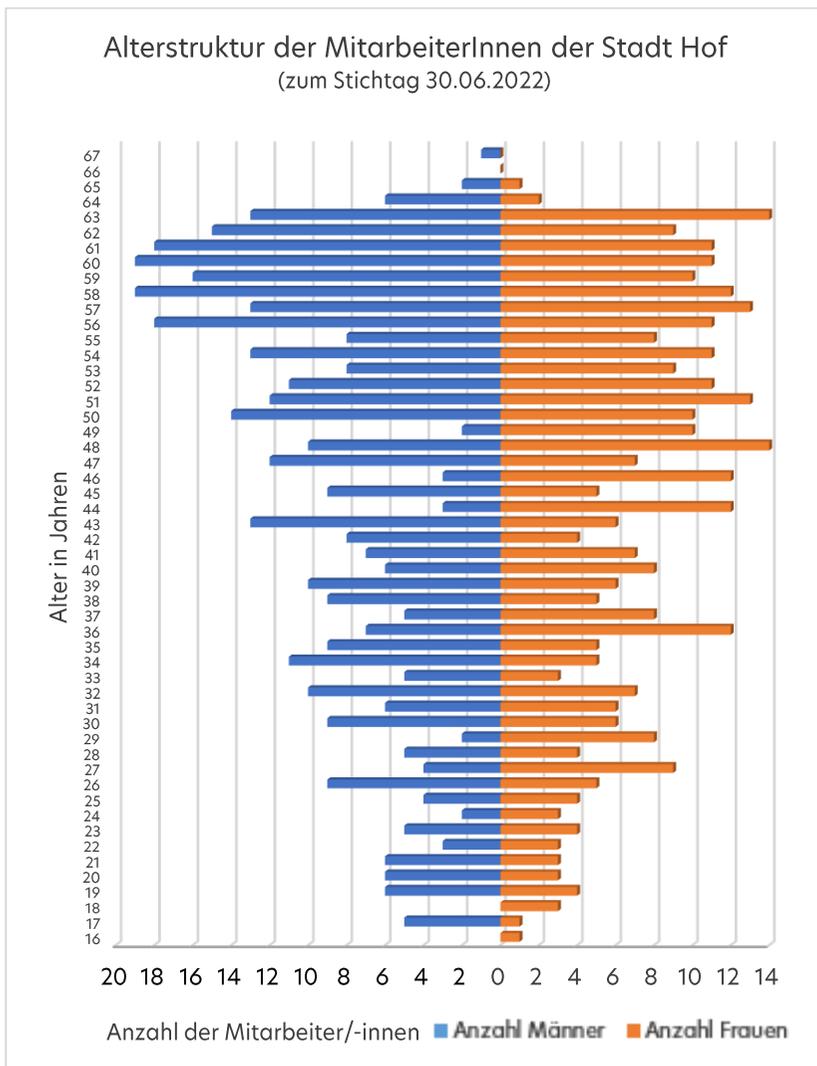


Abb. 16: Altersstruktur der MitarbeiterInnen der Stadt Hof

9.4 Frauenanteil nach Fachbereichen

FB bzw. Unternehmensbereich	Männlich	Weiblich	Gesamt	Anteil Frauen in %
10-Zentrale Steuerung und Personal	28	56	84	67
12-Datenverarbeitung	11	2	13	15
14-Rechnungsprüfung	5	3	8	38
190-Personalvertretung	1	1	2	50
1-Unternehmensbereich 1	1	1	2	50
20-Stadtkämmerei	8	7	15	47
21-Stadtkasse	4	8	12	67
2-Unternehmensbereich 2	1		1	0
30-Recht	2	4	6	67
32-Sicherheit u. Ordnung	28	23	51	45
33-Bürgeramt	7	24	31	77
39-Veterinäramt	22	15	37	41
3-Unternehmensbereich 3	1		1	0
40- Schulen Hausdienste, Sportanlagen	28	48	76	63
40-Schulen und Sport	10	9	19	47
41-Kultur	14	19	33	58
47-Stadtarchiv	2	2	4	50
4-Unternehmensbereich 4	1		1	0
50-Jugend und Soziales	18	56	74	76
56-Demografie und Migration		5	5	100
5-Unternehmensbereich 5	1		1	0
60-Umwelt, Baurecht	15	9	24	38
61-Stadtplanung	8	11	19	58
65-Technisches Gebäudemanagement	10	4	14	29
660-Strategische Infrastrukturplanung	1		1	0
66-Tiefbau, Grünanlagen	26	8	34	24
68-Bauhof	164	26	190	14
80-Wirtschaftsförderung	5	10	15	67
Theater	3		3	0
Gesamtergebnis	426	350	776	

Abb. 17: Frauenanteil nach Fachbereichen

9.5 Bayerisches Gleichstellungsgesetz

BayGlG: Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGlG) Vom 24. Mai 1996 (GVBl. S. 186) BayRS 2039-1-A (Art. 1-24)

Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGlG)

Vom 24. Mai 1996

(GVBl. S. 186)

BayRS 2039-1-A

Vollzitat nach RedR: Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGlG) 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

Der Landtag des Freistaates Bayern hat das folgende Gesetz beschlossen, das nach Anhörung des Senats hiermit bekanntgemacht wird:

Inhaltsübersicht

Erster Teil Allgemeine Vorschriften

Art. 1 Geltungsbereich

Art. 2 Ziele des Gesetzes

Art. 3 Begriffsbestimmungen

Zweiter Teil Gleichstellungsförderung

Abschnitt I Gleichstellungskonzept

Art. 4 Aufstellung von Gleichstellungskonzepten

Art. 5 Inhalt des Gleichstellungskonzepts

Art. 6 Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten

Abschnitt II Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Art. 7 Stellenausschreibung

Art. 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg

Art. 9 Fortbildung

Art. 10 Flexible Arbeitszeiten
Art. 11 Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit
Art. 12 Beurlaubung
Art. 13 Wiedereinstellung
Art. 14 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Dritter Teil Gleichstellungsbeauftragte – Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

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

Vierter Teil Gremien

Art. 21 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

Fünfter Teil Schlußvorschriften

Art. 22 Berichtspflichten
Art. 23 Aufsichtspflichten
Art. 24 In-Kraft-Treten

Erster Teil Allgemeine Vorschriften

Art. 1 Geltungsbereich

(1) ¹Dieses Gesetz gilt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, für die Behörden, Gerichte und sonstigen öffentlichen Stellen des Freistaates Bayern, die Gemeinden, Gemeindeverbände und die sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts. ²Es ist darauf hinzuwirken, daß Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, die Ziele dieses Gesetzes berücksichtigen.

(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf die Religionsgemeinschaften sowie ihre erzieherischen und karitativen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform.

(3) Die Vorschriften dieses Gesetzes sind nicht anzuwenden, wenn die Gleichstellung in besonderen Rechtsvorschriften geregelt ist.

Art. 2 Ziele des Gesetzes

(1) ¹Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern wird nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) gefördert. ²Ziel der Förderung ist insbesondere

- die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,
- auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken.

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

(3) Ziel ist ferner, dass alle Beschäftigten, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen,

- die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern,
- auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken,
- die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip berücksichtigen.

(4) Der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel ist zu beachten.

Art. 3 Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinn dieses Gesetzes sind alle Bediensteten unabhängig davon, ob der Beschäftigung ein Beamten-, Richter-,

Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt, es sei denn, das Beschäftigungsverhältnis beruht auf einer Wahl.

(2) ¹Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes sind die Dienststellen im Sinn des Art. 6 Abs. 1 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG); Art. 6 Abs. 2, 4, 5 Satz 1 und Abs. 6 BayPVG gelten entsprechend. ²Soweit Dienststellen für andere Dienststellen Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten ausüben, haben sie insoweit die Aufgaben der ihr unterstellten Dienststellen nach diesem Gesetz wahrzunehmen; die Aufgaben der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bleiben hiervon unberührt.

(3) ¹Gremien im Sinn dieses Gesetzes sind Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie vergleichbare Organe. ²Dies gilt nicht für die Mitglieder der Staatsregierung, für den Landtag, für die Gerichtsbarkeit und für die Mitgliedschaft in Gremien, soweit hierfür durch Rechtsnormen oder Vereinssatzungen ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist.

Zweiter Teil Gleichstellungsförderung

Abschnitt I Gleichstellungskonzept

Art. 4 Aufstellung von Gleichstellungskonzepten

(1) ¹Die Dienststellen erstellen alle fünf Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, soweit solche nicht bestellt sind, der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, ein Gleichstellungskonzept. ²Die Dienststelle kann von der Erstellung von Gleichstellungskonzepten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind; dies gilt nicht für oberste Landesbehörden.

³Dienststellen, die nach Art. 3 Abs. 2 Satz 2 die Aufgaben anderer Dienststellen wahrnehmen, erstellen für den gesamten Bereich, für

den sie zuständig sind, ein Gleichstellungskonzept. ⁴Ändern sich wesentliche Voraussetzungen des Gleichstellungskonzepts, so ist dieses an die Entwicklung anzupassen.

(2) ¹Die Dienststellen erstellen nach der halben Laufzeit der Gleichstellungskonzepte eine tabellarische Datenübersicht über die Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Einstellung, Beförderung sowie Höhergruppierung. ²Abs. 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

(3) Kreisangehörige Gemeinden können im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit ein Gleichstellungskonzept erstellen.

Art. 5 Inhalt des Gleichstellungskonzepts

(1) ¹Grundlage des Gleichstellungskonzepts ist eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. ²Hierfür sind jeweils zum Stichtag 30. Juni des Berichtsjahres die bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen und gleichstellungsrelevante Daten auszuwerten.

(2) Die vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern, insbesondere bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung, Höhergruppierung und Leistungsbesoldung, sind darzustellen und zu erläutern.

(3) Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von auch zeitbezogenen Zielvorgaben zu entwickeln.

(4) Darüber hinaus sind Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, insbesondere strukturelle Maßnahmen zu entwickeln und darzustellen.

(5) Die kostenmäßigen Auswirkungen sind darzustellen.

(6) Die Gemeinden und Gemeindeverbände können, unbeschadet von Art. 4 Abs. 2, durch Satzung den Inhalt des Gleichstellungskonzepts

zur Erreichung der Ziele des Gesetzes nach Art. 2 abweichend von den Absätzen 1 bis 5 regeln.

Art. 6 Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten

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

(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 bekanntzugeben.

Abschnitt II Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Art. 7 Stellenausschreibung

(1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit.

(2) Bei der Ausschreibung von Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist auf eine Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen.

(3) In Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Frauen besonders aufzufordern, sich zu bewerben.

Art. 8 Einstellung und beruflicher Aufstieg

(1) Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben hat die Dienststelle nach Maßgabe der dem Gleichstellungskonzept entsprechenden Personalplanung den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer,

1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie von Stellen für die Berufsausbildung,

2. bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zu erhöhen.

(2) Bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, von Stellen für die Berufsausbildung sowie bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind dienstlich feststellbare soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen.

Art. 9 Fortbildung

(1) ¹Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.

²Unter den Voraussetzungen des Art. 7 Abs. 3 sind Frauen besonders zur Teilnahme einzuladen.

(2) Auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen.

(3) Fortbildungskurse, die den Beschäftigten den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Einkommensgruppen, erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten; Absatz 1 gilt entsprechend.

(4) ¹Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise, Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz vorzusehen. ²Diese Themen sind insbesondere bei Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, sowie für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen vorzusehen.

(5) Frauen sollen für Fortbildungsveranstaltungen verstärkt als Referentinnen und Leiterinnen gewonnen werden.

Art. 10 Flexible Arbeitszeiten

Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Notwendigkeit über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden.

Art. 11 Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit

(1) ¹Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. ²Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. ³Es ist darauf hinzuwirken, daß sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben. ⁴Die Sätze 1 und 3 gelten entsprechend für Wohnraum- und Telearbeit.

(2) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt werden.

Art. 12 Beurlaubung

(1) ¹Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit eingeräumt werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten.

²Sie sind über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren. ³Ihnen soll die Teilnahme ermöglicht werden.

(2) Notwendige Auslagen für die Teilnahme werden in entsprechender Anwendung des Reisekostengesetzes erstattet, wenn die jeweilige Bildungsmaßnahme in Abstimmung mit der Dienststelle erfolgt und sie unmittelbar auf die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit vorbereitet.

(3) In geeigneten Fällen sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zulässig befristete Beschäftigungsmöglichkeiten im Einvernehmen mit der Dienststelle auf Antrag vorrangig Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soweit nicht der Zweck der Beurlaubung oder dienstliche Belange entgegenstehen.

(4) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

(5) Mit den Beurlaubten sollen Beratungsgespräche geführt werden, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.

Art. 13 Wiedereinstellung

Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach Möglichkeit wieder eingestellt werden.

Art. 14 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

(1) ¹Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen.

²Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung auswirken.

(2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung mit der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

Dritter Teil Gleichstellungsbeauftragte - Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

Art. 15 Bestellung

(1) ¹Bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen, die über die Befugnis verfügen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten vorzunehmen, werden Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis nach vorheriger interner Ausschreibung bestellt. ²Die Dienststelle kann von der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind. ³Der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts können Gleichstellungsbeauftragte bestellen; Art. 20 bleibt unberührt.

(2) ¹Soweit auf Grund des Absatzes 1 Sätze 1 und 2 Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen sind oder von einer Bestellung abgesehen wird, werden in den Dienststellen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Beschäftigten und die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten bestellt. ²Diese nehmen für ihre Dienststelle die Aufgaben nach Art. 16 Abs. 2 Satz 2, Art. 17 Abs. 2 und 3, Art. 18 Abs. 1 wahr. ³Die übrigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nehmen in diesem Fall die Gleichstellungsbeauftragten der jeweils zuständigen Dienststelle wahr.

(3) ¹Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung. ²Die Bestellung kann in beiderseitigem Einverständnis vorzeitig aufgehoben, im übrigen nur aus wichtigem Grund widerrufen werden. ³In diesen Fällen erfolgt bis zum Ende der laufenden Periode eine

unverzögliche Neubestellung; beginnt die Amtszeit innerhalb des letzten Jahres der laufenden Periode, endet sie mit Ablauf der darauf folgenden Periode.

Art. 16 Rechtsstellung

(1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen. ²Bei obersten Landesbehörden und bei Mittelbehörden ist auch die Zuordnung zur Leitung der Verwaltungs- oder Personalabteilung und bei Hochschulen die Zuordnung für das nichtwissenschaftliche Personal zur Leitung der Hochschulverwaltung oder zur Leitung der Personalabteilung möglich.

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen. ²Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil.

(3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei. ²Eine dienstliche Beurteilung der Tätigkeit erfolgt nur auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten können sich ohne Einhaltung des Dienstwegs an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die Frauenbeauftragte der Staatsregierung wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht ohne Einwilligung der Betroffenen personenbezogene Daten übermittelt werden.

(5) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. ²Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrats, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung.

(6) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer

Aufgaben notwendig ist. ²Hierzu gehört auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. ³Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden.

(7) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. ²Dazu gehört auch eine Vertretung in der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte.

Art. 17 Aufgaben

(1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. ²Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.

(3) ¹Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. ²Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

Art. 18 Rechte und Pflichten

(1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. ²Die Gleichstellungsbeauftragten können sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz wenden.

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, bei Personalangelegenheiten spätestens gleichzeitig mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens. ²Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.

(3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. ²Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten findet auf Antrag der Betroffenen statt; die Gleichstellungsbeauftragten sind auf Antrag ferner zu beteiligen, wenn sie hinreichende Anhaltspunkte dafür vortragen, daß die Ziele dieses Gesetzes nicht beachtet werden. ³Eine Beteiligung an Vorstellungsgesprächen findet nur auf Antrag der Betroffenen statt. ⁴Die Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.

(4) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten, ihre Vertretungen sowie die ihnen zur Aufgabenerfüllung zugewiesenen Beschäftigten sind hinsichtlich personenbezogener Daten und anderer vertraulicher Angelegenheiten auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. ²Satz 1 gilt für die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Sinn des Art. 15 Abs. 2 entsprechend.

(5) Die Rechte und Pflichten des Personalrats bleiben unberührt.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten können Informationsveranstaltungen sowie sonstige Aufklärungsarbeit im Einvernehmen mit der Dienststelle durchführen.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen sich in Ausübung ihres Amtes nicht parteipolitisch betätigen.

Art. 19 Beanstandungsrecht

(1) ¹Bei Verstößen gegen dieses Gesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern haben die Gleichstellungsbeauftragten das Recht, diese Verstöße zu beanstanden. ²Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.

(2) ¹Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle. ²Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung so lange aufschieben. ³Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. ⁴Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen.

(3) Das Beanstandungsverfahren bedarf keiner Form.

Art. 20 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

(1) ¹Die Bezirke, die Landkreise und kreisfreien Gemeinden bestellen, in der Regel nach vorheriger Ausschreibung, hauptamtliche oder teilhauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis. ²Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen der Zuständigkeit und finanziellen Leistungsfähigkeit des Bezirks, des Landkreises und der Gemeinde auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft hin. ³Die Einzelheiten der Bestellung richten sich nach Art. 15 Abs. 3, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 16 bis 19, soweit nicht durch Satzung etwas anderes bestimmt wird. ⁴Die Satzung kann auch bestimmen, daß die Gleichstellungsbeauftragten hierzu beratend tätig werden, Anregungen vorbringen, Initiativen entwickeln, sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sowie gleichstellungsbezogene Projekte durchführen und mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Frauengruppen und Frauenorganisationen, zusammenarbeiten können.

(2) Kreisangehörige Gemeinden können Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis bestellen; Absatz 1 gilt entsprechend.

Vierter Teil Gremien

Art. 21 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

Alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten, auch wenn es sich dabei um gesellschaftliche Institutionen, Organisationen, Verbände und Gruppen handelt, die nicht Träger öffentlicher Verwaltung sind, haben nach Maßgabe dieses Gesetzes auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.

Fünfter Teil Schlußvorschriften

Art. 22 Berichtspflichten

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

Art. 23 Aufsichtspflichten

Die jeweiligen Rechtsaufsichtsbehörden begleiten den Vollzug des Gesetzes in den Dienststellen, insbesondere die Erstellung der Gleichstellungskonzepte sowie die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.

Art. 24 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1996 in Kraft.

München, den 24. Mai 1996

Der Bayerische Ministerpräsident

Edmund Stoiber