



18. Wahlperiode

Ausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes

44. Sitzung

D i e n s t a g , 26. Oktober 2021 11:00 Uhr - 14:00 Uhr Weiße-Rose-Saal

T a g e s o r d n u n g

Anhörung von Sachverständigen

Anhörung gemäß § 173 der Geschäftsordnung für den Bayerischen Landtag
zum

Bayerischen Gleichstellungsgesetz

Als Sachverständige sind eingeladen:

Tessa Hillermann, Dozentin an der Saarländischen Verwaltungsschule

Dr. Michael Knabel, Gleichstellungsbeauftragter im Bayerischen Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz

Nicole Lassal, Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt München

Bettina Messinger, Vorsitzende des Bezirksfrauenausschusses des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und Landesbezirksfrauensekretärin bei ver.di Bayern

Peter Meyer, Direktor der Bezirksverwaltung Oberfranken

Petra Müller-März, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Würzburg, Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft der bayerischen Gleichstellungsstellen

Rainer Nachtigall, Vorsitzender des Bayerischen Beamtenbundes (BBB) und Vorsitzender des Hauptpersonalrats beim Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration

Dr. Annette Spiekermann, Gleichstellungsbeauftragte an der Technischen Universität München

Fragenkatalog:

I. Geltungsbereich und Ziele

1. Wie beurteilen Sie den Geltungsbereich des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG)?
2. Gibt es aus Ihrer Sicht Anpassungsbedarf? Wenn ja, für welche Bereiche?
3. Sind die im jetzigen Gesetz formulierten Ziele ausreichend oder gibt es notwendige Ergänzungen?

II. Gleichstellungskonzept

1. Sollte die Verantwortung für die Erstellung eines Gleichstellungskonzepts Ihrer Auffassung nach im Gesetz konkret verortet werden? Sollte die Nichterstellung sanktioniert werden?
2. Inhalt
 - a) Werden die derzeit geltenden gesetzlichen Vorgaben für den Inhalt von Gleichstellungskonzepten den heutigen Anforderungen gerecht? Sehen Sie hier Ergänzungs- oder Änderungsbedarf?
 - b) Sollten bei der Darstellung und Erläuterung der bestehenden Unterschiede gemäß Art. 5 Abs. 2 BayGIG weitere Kriterien als aktuell erfasst und einbezogen werden?
3. Umsetzung
 - a) Wie kann die Durchsetzung von Zielvorgaben im Gleichstellungskonzept gewährleistet werden?
 - b) Wie kann der Umsetzungsstand des Gleichstellungskonzepts überprüft werden? Welche Voraussetzungen müssen für die Überprüfbarkeit der Umsetzung von Zielvorgaben erfüllt sein? Welche zusätzlichen Informationen sind dafür ggf. notwendig?
 - c) Sollte eine Nichtumsetzung der Vorgaben des Gleichstellungskonzepts sanktioniert werden?
 - d) Sollte gesetzlich festgeschrieben werden, dass Gleichstellungskonzepte in der Kommunalverwaltung der nächsthöheren Behörde und bei Kommunen der Kommunalaufsicht vorzulegen sind?

III. Spezielle Maßnahmen und weitere Aspekte

1. Wie schätzen Sie die Einführung von Quoten oder Zielvorgaben ein, die im Gleichstellungskonzept dargestellt werden müssen? Wäre eine Fristsetzung zur Erreichung der gesetzten Quoten und Zielvorgaben im Sinn dieses Gesetzes?
2. Wie beurteilen Sie die Festschreibung einer Mindestbeschäftigungsquote der Geschlechter im Gesetz, so wie sie z. B. im isländischen Gleichstellungsgesetz geregelt ist?

3. Wie kann der Anteil von Frauen bei der Besetzung von höherwertigen Stellen bzw. Führungspositionen vergrößert werden?
4. Wie kann der Anteil von Teilzeitbeschäftigten mit Führungsaufgaben vergrößert werden?
5. Sollten verbindliche Kriterien zur Beurteilung von Führungskräften in das Gesetz aufgenommen werden?
6. Wie kann sichergestellt werden, dass sich Teilzeit und Beurlaubung nicht nachteilig auf das Ergebnis der Beurteilung auswirken?
7. Sollte in das BayGIG die Pflicht des Schutzes vor sexueller Belästigung von Beschäftigten aufgenommen werden? Wenn ja, wie ließe sich dies aus Ihrer Sicht umsetzen?
8. Sind die Regelungen zur gleichberechtigten Vertretung der Geschlechter nach der Änderung des Personenstandsrechtes (dritte und vierte Option) anpassungsbedürftig?
9. Wie beurteilen Sie eine Verpflichtung zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache und Darstellung für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes?
10. Wie beurteilen Sie die Einführung einer Verpflichtung zur paritätischen Besetzung von Gremien für Dienststellen (wie z. B. Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte), soweit die Besetzung der Gremien in den eigenen Zuständigkeitsbereich der Dienststelle fällt?

IV. Gleichstellungsbeauftragte

1. Sollte die Dauer der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten von drei auf fünf Jahre erhöht werden? Welche Gründe sprechen aus Ihrer Sicht für eine Verlängerung, welche dagegen?
2. Wie schätzen Sie die Möglichkeit ein, dass von einer Befristung der Bestellung abgesehen werden kann?
3. Ab welcher Beschäftigtenzahl muss aus Ihrer Sicht eine Dienststelle eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten haben?
4. Wie beurteilen Sie die in der Praxis der Bestellung einer bzw. eines Gleichstellungsbeauftragten einschränkende Wirkung des Artikel 15 Abs. 1 S. 2 BayGIG bei Dienststellen mit weit mehr als 100 Beschäftigten?
5. Konterkariert die Ersatzlösung „Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für die Beschäftigten“ mit dem eingeschränkten Aufgabenkreis gemäß Art. 15 Abs. 2 S. 2 BayGIG die Ziele des Gesetzes in kleineren Dienststellen?
6. Die Rahmenbedingungen für Gleichstellungsbeauftragte sind im Gesetz bisher nicht weiter ausgeführt. Sollten künftig Bedingungen im Gesetz festgelegt werden?
7. Freistellungsregelung (Art. 16 Abs. 6 BayGIG)
 - a) Hat sich die geltende Freistellungsregel Ihrer Einschätzung nach in der Praxis bewährt oder sehen Sie insoweit Anpassungsbedarf?

- b) Sollte eine konkrete Mindestfreistellung der Gleichstellungsbeauftragten von ihren sonstigen dienstlichen Tätigkeiten gesetzlich festgelegt werden? Falls ja, in welchem Umfang?
8. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
- a) Sehen Sie Hindernisse oder Probleme für die Beteiligung in gleichstellungsrelevanten Vorhaben nach der bestehenden Rechtslage?
- b) Sehen Sie hinsichtlich der gesetzlichen Beteiligungsrechte und Entscheidungsbefugnis Anpassungs- bzw. Erweiterungsbedarf?
- c) Halten Sie eine Teilnahme an internen Leitungsbesprechungen, Führungskräfte-Konferenzen u. Ä. für notwendig? Stehen der Teilnahme gesetzliche Grundsätze entgegen?
- d) Sollten Gleichstellungsbeauftragte bei der Erstellung von Personalentwicklungsplänen beteiligt werden? Sollte die Erstellung von Personalentwicklungsplänen verbindlich geregelt werden?
- e) Sollten Gleichstellungsbeauftragte an Personalauswahlgesprächen teilnehmen? Sollten sie dafür ein Einsichtsrecht in die Personalakten erhalten?
9. Wie schätzen Sie für den Hochschulbereich eine ausschließliche Zuordnung der Gleichstellungsbeauftragten zur Leitung der Hochschulverwaltung ein und einen Wegfall der Möglichkeit, eine Zuordnung zur Leitung der Personalabteilung vorzunehmen? Würde sich dies Ihrer Ansicht nach auf die Gleichstellungsarbeit für Wissenschaft stützendes Personal auswirken?
10. Beanstandungsrecht
- a) Bieten die derzeitigen Regelungen Ihrer Einschätzung nach ausreichend Handlungsmöglichkeiten gegen Gesetzesverstöße bzw. Umsetzungsdefizite auf Seiten der Dienststellen?
- b) Sollte das Beanstandungsrecht bei Verstößen gegen das Gleichstellungsgesetz, das Gleichstellungskonzept oder entsprechende Vorschriften konkretisiert und erweitert werden?
- c) Haben Sie insofern Vorschläge für konkrete Gesetzesanpassungen?
- d) Sollte die Soll-Vorschrift für die aufschiebende Wirkung einer Beanstandung in eine Muss-Vorschrift geändert werden?
- e) Wie beurteilen Sie die Einführung eines Klagerechts für Gleichstellungsbeauftragte gegen eine ablehnende Entscheidung der Dienststelle gegen eine Beanstandung?
11. Wie beurteilen Sie die Einführung der Position einer bzw. eines Landesbeauftragten für Gleichstellung mit Kompetenzen zur Umsetzung des BayGIG in allen Dienststellen des Freistaats Bayern (z. B. der verpflichtenden Erstellung von Gleichstellungskonzepten)?

V. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Sollten für kommunale Gleichstellungsbeauftragte aus Kommunen ab einer bestimmten Bevölkerungszahl und von Dienststellen ab einer bestimmten Beschäftigtengröße volle Stellen vorgesehen werden?

VI. Fortbildung

1. Halten Sie verpflichtende Fortbildungsmaßnahmen für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht für geeignet, um die Ziele des BayGIG zu erreichen?
2. Sollten Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion verpflichtend Fortbildungen mit gleichstellungsspezifischen Inhalten wahrnehmen?
3. Wie können gleichstellungsspezifische Inhalte in Fortbildungsangeboten verstärkt werden? Wie schätzen Sie die Wirkung von erweiterten Fortbildungen als Maßnahme zur Förderung der Gleichstellung ein?

VII. Sonstiges

Haben Sie über die bisher angesprochenen Aspekte hinaus Anregungen für eine Weiterentwicklung des BayGIG?