

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

Vom 24. Mai 1996

(GVBl. S. 186)

BayRS 2039-1-A

Vollzitat nach RedR: Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGIG) vom 24. Mai 1996 (GVBl. S. 186, BayRS 2039-1-A), das zuletzt durch Gesetz vom 8. Juli 2025 (GVBl. S. 206) geändert worden ist

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

Teil 1 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 dieses Gesetzes ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern. ³Ziel der Förderung ist insbesondere

1. die Erhöhung der Frauen- und Männeranteile in Bereichen, in denen sie jeweils geringer beschäftigt sind als der andere Anteil,

2. die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,

3. auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken.

⁴Eine geringere Beschäftigung von Frauen oder Männern im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil innerhalb einer Dienststelle in einem Bereich erheblich unter 50 % liegt. ⁵Jede Entgelt- oder Besoldungsgruppe im Zusammenhang mit der Leistungs- oder Fachlaufbahn bildet einen Bereich.

(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,

1. die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern,

2. auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken,

3. die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip berücksichtigen.

Art. 3 Begriffsbestimmungen

(1) ¹Beschäftigte 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. ²Bei den Angaben von Beschäftigtenzahlen in Art. 4 Abs. 1 Satz 2 und Art. 13 Abs. 1 Satz 2 werden die Beschäftigten pro Person gezählt. ³Art. 4 Abs. 2 bis 5 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) gilt entsprechend.

(2) ¹Dienststellen im Sinn dieses Gesetzes sind die Dienststellen im Sinn des Art. 6 Abs. 1 BayPVG; Art. 6 Abs. 2, 4, 5 Satz 1 und Abs. 6 BayPVG gilt 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.

(4) Berichtsjahr im Sinne des Art. 5 Abs. 1 ist das Jahr, in dem das Gleichstellungskonzept zu erstellen ist.

(5) Familienaufgaben im Sinne dieses Gesetzes liegen vor, wenn die Voraussetzungen des Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 des Bayerischen Beamtengesetzes bei den jeweiligen Beschäftigten gegeben sind.

(6) ¹Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Freistaates Bayern im Sinne des Art. 20 Abs. 2 sind Aktiengesellschaften, Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Europäische Gesellschaften (Societas Europaea – SE), jeweils mit Sitz im Inland,

1. deren Anteile zur Mehrheit vom Freistaat Bayern gehalten werden,

2. die große Kapitalgesellschaften (§ 267 Abs. 3 des Handelsgesetzbuches) sind und deren Anteile zur Mehrheit von Gesellschaften gehalten werden, deren Anteile ihrerseits zur Mehrheit vom Freistaat Bayern gehalten werden, oder

3. die in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben und deren Anteile zur Mehrheit von Gesellschaften gehalten werden, deren Anteile ihrerseits zur Mehrheit

a) vom Freistaat Bayern gehalten werden oder

b) von Gesellschaften gehalten werden, bei denen sich die Inhaberschaften an den Anteilen in dieser Weise bis zu Gesellschaften fortsetzen, deren Anteile zur Mehrheit vom Freistaat Bayern gehalten werden.

²Anteile, die über ein Sondervermögen des Freistaates Bayern gehalten werden, bleiben außer Betracht.

³Dem Freistaat Bayern stehen öffentlich-rechtliche Anstalten des Freistaates Bayern, die unternehmerisch tätig sind, gleich.

Teil 2 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. ⁴Dienststellen, in denen nach Satz 2 kein Gleichstellungskonzept erstellt werden muss, können im Konzept der übergeordneten Behörde berücksichtigt werden, auch wenn die Voraussetzungen des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 nicht vorliegen. ⁵Ändern 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 in der Dienststelle. ²Die Inhalte richten sich nach den von der beim Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (Staatsministerium) bestehenden Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern zur Verfügung gestellten Mustervorlagen. ³Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

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

(4) Daten, die Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen, insbesondere solche, die auf einer Datenbasis von weniger als fünf Personen beruhen, dürfen in den Gleichstellungskonzepten nach Abs. 1 sowie den tabellarischen Datenübersichten nach Abs. 2 nicht angegeben werden.

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 sind ausgehend von den von der beim Staatsministerium bestehenden Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern zur Verfügung gestellten Mustervorlagen darzustellen und zu erläutern.

(3) ¹Zur Erhöhung der jeweils erheblich unterrepräsentierten Frauen- oder Männeranteile in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen in den einzelnen Bereichen sind Zielvorgaben festzulegen, die während der Laufzeit des Gleichstellungskonzeptes erreicht werden sollen. ²Maßnahmen zur Erreichung dieser Zielvorgaben sowie zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von zeitbezogenen und messbaren Zielvorgaben sind zu entwickeln und darzustellen.

(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 Abs. 1 bis 5 regeln.

Art. 6 Bekanntgabe des Gleichstellungskonzepts und Begründungspflichten

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

(2) Wenn das Gleichstellungskonzept nicht umgesetzt worden ist oder die Zielvorgaben nach Art. 5 Abs. 3 nicht erreicht wurden, sind die Gründe hierfür bei der Aufstellung des nächsten Gleichstellungskonzepts darzulegen, entsprechend Abs. 1 bekanntzugeben und mit den Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern.

(3) Das erstellte Gleichstellungskonzept und die tabellarische Datenübersicht sind von der Dienststelle der beim Staatsministerium bestehenden Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern unverzüglich zur Kenntnis zu geben.

Abschnitt II Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Art. 7 Stellenausschreibung

(1) ¹Ein 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. ²Bei der Stellenausschreibung soll jeweils die männliche und die weibliche Form der ausgeschriebenen Berufsbezeichnung verwendet werden.

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

(3) In Stellenausschreibungen soll jeweils das Geschlecht, das in erheblich geringerer Zahl beschäftigt ist, besonders aufgefordert werden, 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 geringer beschäftigten Anteil von Frauen oder Männern in den Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind,

1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter- und Arbeitnehmerstellen, 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- und Arbeitnehmerstellen, 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) Frauen und Männer sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.

(2) Auch Beschäftigten mit Familienaufgaben 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; Abs. 1 gilt entsprechend.

(4) Im Rahmen der Fortbildungsangebote sind, insbesondere für Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen sowie in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, folgende Themen vorzusehen:

1. Chancengleichheit,

2. geschlechtersensible Sichtweise,

3. Gleichstellung und

4. Verhinderung der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz.

Art. 10 Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten

(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. ³Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist grundsätzlich auch bei Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von Familienaufgaben möglich. ⁴Es ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben. ⁵Die Sätze 1 und 4 gelten entsprechend für mobiles Arbeiten.

(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.

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

Art. 11 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. 12 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. ³Entsprechendes gilt für Beschäftigte, die flexible Arbeitszeitmodelle oder mobiles Arbeiten in Anspruch nehmen.

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

Teil 3 Gleichstellungsbeauftragte – Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

Art. 13 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 und eine Stellvertretung mit deren Einverständnis nach vorheriger interner Ausschreibung bestellt. ²Die Dienststelle kann von der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen 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. 19 bleibt unberührt.

(2) ¹Die Dienststelle hat den Beschäftigten die Gleichstellungsbeauftragten nach Bestellung in geeigneter Weise bekanntzumachen und die Gleichstellungsbeauftragten im Geschäftsverteilungsplan auszuweisen. ²Die Dienststellenleitung teilt nach Bestellung der beim Staatsministerium bestehenden Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern unverzüglich die Namen der Gleichstellungsbeauftragten mit.

(3) ¹Soweit auf Grund des Abs. 1 Satz 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. 14 Abs. 2 Satz 2, Art. 15 Abs. 2 und 3 und Art. 17 Abs. 1 wahr. ³Abs. 2 Satz 1 gilt entsprechend. ⁴Die übrigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nehmen in diesem Fall die Gleichstellungsbeauftragten der jeweils zuständigen Dienststelle wahr.

(4) ¹Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung. ²Bei einer Verlängerung ist eine erneute Ausschreibung nicht erforderlich. ³Unverzüglich nach Ende der Bestellung, spätestens jedoch nach drei Monaten, werden neue Gleichstellungsbeauftragte bestellt. ⁴Die Bestellung kann in beiderseitigem Einverständnis vorzeitig aufgehoben, im übrigen nur aus wichtigem Grund widerrufen werden. ⁵In 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.

Art. 14 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 die wissenschafts- und kunststützenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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) Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.

Art. 15 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. 16 Aufgaben der Stellvertretung

(1) ¹Die Stellvertretung wird grundsätzlich im Vertretungsfall tätig. ²Die Stellvertretung hat dieselben Aufgaben, Rechte und Pflichten aus den Art. 14, 15 und 17 wie die Gleichstellungsbeauftragten.

(2) ¹Abweichend von Abs. 1 können die Gleichstellungsbeauftragten ihrer Stellvertretung mit deren Einverständnis und dem Einverständnis der Dienststellenleitung Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. ²Eine Übertragung der Mehrheit der Aufgaben darf nicht erfolgen. ³Eine Aufhebung der Übertragung nach Satz 1 können die Gleichstellungsbeauftragten jederzeit ohne Zustimmung der Stellvertretung vornehmen. ⁴Die Aufhebung der Aufgabenübertragung ist gegenüber der Dienststellenleitung anzuzeigen.

(3) Im Falle des Abs. 2 Satz 1 wird die Stellvertretung anstelle der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend der Aufgabenübertragung gemäß Art. 14 Abs. 6 Satz 1 freigestellt.

Art. 17 Rechte und Pflichten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt.

(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. ⁴Auf das Antragsrecht aus Satz 3 ist spätestens im Rahmen der Einladung zum Vorstellungsgespräch hinzuweisen. ⁵Die 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, soweit die betroffenen Beschäftigten sie von dieser Pflicht nicht entbunden haben. ²Satz 1 gilt für die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Sinn des Art. 13 Abs. 3 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. 18 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 oder nach Kenntniserlangung der Gleichstellungsbeauftragten von den in Satz 1 genannten Verstößen einzuhalten. ³Die Beanstandung ist bei der Dienststellenleitung in Textform einzulegen.

(2) ¹Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle innerhalb einer Frist von einem Monat. 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 in Textform zu begründen.

(3) ¹Bei einer Ablehnung der Beanstandung durch die Dienststellenleitung können die Gleichstellungsbeauftragten die beim Staatsministerium bestehende Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern zur Mediation hinzuziehen. ²Die Mediation ist für beide Seiten freiwillig. ³Die Dienststellenleitung kann für die Mediation eine weitere neutrale Person hinzuziehen. ⁴Die Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern hilft den Beteiligten im Rahmen der Mediation innerhalb eines Monats nach der Hinzuziehung eine Einigung zu erarbeiten. ⁵Einigen sich die Gleichstellungsbeauftragten und Dienststellenleitung, soll diese Einigung für beide Beteiligten verbindlich sein. ⁶Die Einigung ist in Textform festzuhalten.

Art. 19 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

(1) ¹Die Bezirke, die Landkreise und kreisfreien Gemeinden bestellen, in der Regel nach vorheriger Ausschreibung, hauptamtliche oder teilhauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertretung 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. 13 Abs. 2 und 4, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach den Art. 14 bis 18, soweit nicht durch Satzung etwas anderes bestimmt wird. ⁴Die Satzung kann eine Beteiligung bei Vorstellungsgesprächen auch ohne Antrag der Betroffenen vorsehen.

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

(3) Die Staatsregierung unterstützt die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten durch Einrichtung einer Vernetzungsstelle bei der beim Staatsministerium bestehenden Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Teil 4 Gremien

Art. 20 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

(1) 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.

(2) ¹Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Freistaates Bayern gelten § 393a Abs. 2 des Aktiengesetzes, § 77a Abs. 2 und 3 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung sowie § 52a Abs. 2 des SE-Ausführungsgesetzes entsprechend. ²Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Freistaates Bayern, die der Mitbestimmung unterliegen, gelten die gesetzlichen

Regelungen und Wahlordnungen zur Mitbestimmung in Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes entsprechend.

Teil 5 Schlussvorschriften

Art. 21 Berichtspflichten

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

(2) Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Art. 22 Übergangsvorschriften

(1) Gleichstellungskonzepte nach den Vorschriften der Art. 4 und 5 sind erstmals zum Stichtag 30. Juni 2026 zu erstellen.

(2) ¹Die Gleichstellungskonzepte sind der beim Staatsministerium bestehenden Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern nach Art. 6 Abs. 3 erstmals bis zum 31. Dezember 2026 zur Kenntnis zu geben. ²Die tabellarischen Datenübersichten sind erstmals zum Stichtag 31. Dezember 2028 zu erstellen und der beim Staatsministerium bestehenden Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern erstmals bis zum 30. Juni 2029 zur Kenntnis zu geben.

(3) ¹Das Beteiligungsgebot für den Vorstand oder für Geschäftsführer nach Art. 20 Abs. 2 ist erstmals ab dem 1. September 2028 bei der Bestellung einzelner oder mehrerer Vorstandsmitglieder oder Geschäftsführer einzuhalten. ²Der jeweilige Mindestanteil von Frauen und Männern im Aufsichtsrat nach Art. 20 Abs. 2 ist erstmals bei erforderlich werdenden Besetzungen einzelner oder mehrerer Sitze ab dem 1. September 2028 zu beachten. ³Reicht die Anzahl der zu besetzenden Sitze nicht aus, um den Mindestanteil zu erreichen, sind diese Sitze mit Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen, um dessen Anteil sukzessive zu steigern. ⁴Bestehende Mandate können in den Fällen der Sätze 1 bis 3 bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.

Art. 23 Evaluation

(1) ¹Dieses Gesetz wird auf Grundlage der nächsten zwei Berichte gemäß Art. 21, die nach dem 16. Juli 2025 dem Landtag vorgelegt werden, mit dem Ziel der Überprüfung der weiteren Erforderlichkeit evaluiert. ²Das Gesetz oder einzelne Vorschriften können aufgehoben werden, wenn gesetzliche Vorschriften zur Zielsetzung des Gesetzes nach Art. 2 nicht mehr erforderlich sind.

(2) Stellen sich bei der Evaluation nach Abs. 1 Maßnahmen dieses Gesetzes als nicht wirksam heraus, können einzelne Regelungen auch ohne Erreichung der Ziele aus Art. 2 aufgehoben werden.

Art. 24 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1996 in Kraft.

München, den 24. Mai 1996

Der Bayerische Ministerpräsident

Edmund Stoiber