

Vorblatt

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung
des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes

A. Problem

1. Gleichstellung von Frauen und Männern im bayerischen öffentlichen Dienst

Die Frage der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern ist gesellschaftspolitisch weiterhin von zentraler Bedeutung. Ziel des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG) ist die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern. Dem Landtag wurde von der Staatsregierung über die Umsetzung des am 01.07.1996 in Kraft getretenen und bis 30.06.2006 befristeten BayGlG 1999, 2003 und 2005 berichtet. Der dritte und damit letzte Bericht bilanziert die Gesamtlaufzeit des Gesetzes; er ist Grundlage für die Entscheidung, ob das Gesetz ausläuft, verlängert wird oder inhaltliche Änderungen erfolgen.

2. Gesamtbilanz des BayGlG

Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich des bayerischen öffentlichen Dienstes wurde in der bisherigen Laufzeit des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes erfolgreich vorangebracht, aber sie ist noch nicht überall und noch nicht vollständig umgesetzt. Trotz der erreichten Fortschritte ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in den bayerischen Dienststellen noch nicht gelebte Realität. Zwar hat sich mit dem BayGlG in weniger als zehn Jahren gerade die Situation der Frauen im öffentlichen Dienst insgesamt grundlegend verbessert, jedoch sind die Bemühungen, die auch durch Art. 118 Abs. 2 Satz 2 der Verfassung des Freistaates Bayern (BV) vorgegebenen Gleichstellungsziele zu erreichen, mitunter nicht intensiv genug. Vielerorts ist neuer Schub erforderlich und ist der eingeleitete Wandel eine noch zu vollendende Daueraufgabe.

B. Lösung

1. Das BayGlG wird unbefristet fortgeführt und weiterhin regelmäßig evaluiert.
2. Grundlegende strukturelle Änderungen des Gesetzes sind nicht notwendig.
3. Das BayGlG wird belastungsneutral geändert und ergänzt.

C. Alternativen

Alternativen sind nicht ersichtlich:

- Ein Auslaufen des BayGIG zum 30.06.2006 scheidet angesichts der Feststellungen im dritten Bericht der Bayerischen Staatsregierung über die Umsetzung des BayGIG aus. Das vorrangige Ziel des Gesetzes, die Gleichstellung der Geschlechter im öffentlichen Dienst in Bayern, ist noch nicht erreicht.
- Die Ergebnisse des dritten Berichts machen inhaltliche Änderungen des BayGIG notwendig. Eine bloße Verlängerung des Gesetzes kommt deshalb nicht in Betracht.

D. Kosten und Nutzen

1. Der Nutzen einer Fortführung und Anpassung des BayGIG ist angesichts der vorstehenden Ausführungen sowie des in Art. 118 Abs. 2 Satz 2 BV vorgegebenen Staatsziels evident. Es besteht keine andere adäquate Möglichkeit, das gesetzte Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern im bayerischen öffentlichen Dienst zu erreichen.
2. Die bloße Fortführung des BayGIG über den 30.06.2006 hinaus verursacht gegenüber dem bisherigen Stand keine Mehrbelastung.
3. Die wenigen inhaltlichen Änderungen des BayGIG, die Mehrkosten nach sich ziehen könnten, werden durch die Verringerung des mit dem Gesetz verbundenen Verwaltungsaufwands in der Summe ausgeglichen. Die Mehrkosten sind zudem nicht zwangsläufig und von den Dienststellen beeinflussbar. Einsparungen ergeben sich insbesondere durch die längeren zeitlichen Abstände der Gleichstellungskonzepte und Berichte. Neue Belastungen sind somit nicht zu erwarten.
4. Mehraufwendungen könnten sich bei Dienststellen ergeben, die das Gesetz bislang nur unzureichend oder nicht umgesetzt haben. Dies ist für den Kostenvergleich jedoch nicht relevant, denn für den Vergleich maßgeblich sind die Vorgaben des bisherigen Gesetzes. Nachholungsaufwendungen können nicht berücksichtigt werden.
5. Die Aussagen zu den Kosten gelten für die dem Staatsziel des Art. 118 Abs. 2 Satz 2 BV in gleicher Weise verpflichteten Kommunen entsprechend. In diesem im Ergebnis belastungsneutralen Rahmen ist die Fortführung des BayGIG nicht konnexitätsrelevant.

Für die Wirtschaft und die Bürger hat die Gesetzesänderung keine finanzielle Auswirkung.

**Gesetz
zur Änderung des
Bayerischen Gleichstellungsgesetzes**

§ 1

Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz - BayGIG) vom 24. Mai 1996 (GVBl S. 186, BayRS 2039-1-A), geändert durch § 26 des Gesetzes vom 16. Dezember 1999 (GVBl S. 521), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift des Art. 11 erhält folgende Fassung:
„Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit“
 - b) In die Überschrift des dritten Teils werden vor dem Wort „Ansprechpartner“ die Worte „Ansprechpartnerinnen und“ eingefügt.
 - c) In der Überschrift des fünften Teils werden die Worte „Übergangs- und“ gestrichen.
 - d) In der Überschrift des Art. 23 werden das Komma und das Wort „Außerkräftreten“ gestrichen.
 - e) Die Worte „Art. 24 Übergangsvorschriften“ werden gestrichen.

2. Art. 2 wird wie folgt geändert:
 - a) In Abs. 1 Satz 2 dritter Spiegelstrich wird das Wort „Beruf“ durch das Wort „Erwerbstätigkeit“ ersetzt.
 - b) Es wird folgender neuer Abs. 3 eingefügt:
„(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.“
 - c) Der bisherige Abs. 3 wird Abs. 4.

3. In Art. 3 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 werden vor dem Wort „Ansprechpartner“ die Worte „Ansprechpartnerinnen und“ eingefügt.
4. Art. 4 Abs. 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Das Wort „drei“ wird durch das Wort „fünf“ ersetzt.
 - b) Vor dem Wort „Ansprechpartner“ werden die Worte „Ansprechpartnerinnen und“ eingefügt.
5. Art. 5 wird wie folgt geändert:
 - a) In Abs. 2 werden nach dem Wort „Männern“ ein Komma und das Wort „insbesondere“ sowie nach dem Wort „Höhergruppierung“ ein Komma eingefügt.
 - b) In Abs. 4 wird das Wort „Beruf“ durch das Wort „Erwerbstätigkeit“ ersetzt.
6. Art. 7 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„Bei der Ausschreibung von Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist darauf hinzuweisen, ob die Stellen teilzeitfähig sind.“
7. In Art. 9 Abs. 4 Satz 1 werden nach dem Wort „Themen“ die Worte „Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise,“ eingefügt.
8. Art. 10 wird wie folgt geändert:
 - a) Das Wort „ist“ wird durch das Wort „soll“ ersetzt.
 - b) Nach dem Wort „Familienpflichten“ werden die Worte „bei Notwendigkeit über die gleitende Arbeitszeit hinaus“ eingefügt.
 - c) Die Worte „zu ermöglichen“ werden durch die Worte „ermöglicht werden“ ersetzt.
9. Art. 11 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift erhält folgende Fassung:

„Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit“
 - b) Dem Abs. 1 wird folgender Satz 4 angefügt:

„⁴ Die Sätze 1 und 3 gelten entsprechend für Wohnraum- und Telearbeit.“
10. In die Überschrift des dritten Teils werden vor dem Wort „Ansprechpartner“ die Worte „Ansprechpartnerinnen und“ eingefügt.

11. Art. 15 wird wie folgt geändert:

- a) Abs. 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden vor dem Wort „Ansprechpartner“ die Worte „Ansprechpartnerinnen und“ eingefügt.
 - bb) In Satz 2 werden die Worte „Die Ansprechpartner“ durch das Wort „Diese“ ersetzt und nach dem Wort „nach“ die Worte „Art. 16 Abs. 2 Satz 2,“ eingefügt.
- b) In Abs. 3 Satz 1 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und folgender Halbsatz angefügt:

„Abs. 1 Satz 1 gilt bei Verlängerung entsprechend.“

12. Art. 16 wird wie folgt geändert:

- a) Abs. 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) Der bisherige Wortlaut wird Satz 1.
 - bb) Es wird folgender Satz 2 angefügt:

„² Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teil.“
- b) In Abs. 3 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und folgender Halbsatz angefügt:

„eine dienstliche Beurteilung dieser Tätigkeit erfolgt nur auf Antrag.“
- c) Abs. 5 wird aufgehoben.
- d) Die bisherigen Abs. 6, 7 und 8 werden Abs. 5, 6 und 7.
- e) In Abs. 7 (neu) Satz 2 werden die Worte „die Regelung der“ durch das Wort „eine“ ersetzt.

13. In Art. 17 Abs. 1 Satz 2 und in Abs. 2 wird das Wort „Beruf“ jeweils durch das Wort „Erwerbstätigkeit“ ersetzt.

14. Art. 18 wird wie folgt geändert:

- a) In Abs. 2 Satz 1 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgender Halbsatz angefügt:

„bei Personalangelegenheiten spätestens gleichzeitig mit der Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens.“
- b) In Abs. 4 Satz 2 werden vor dem Wort „Ansprechpartner“ die Worte „Ansprechpartnerinnen und“ eingefügt.

15. In der Überschrift des fünften Teils werden die Worte „Übergangs- und“ gestrichen.

16. In Art. 22 wird das Wort „drei“ durch das Wort „fünf“ ersetzt.

17. Art. 23 wird wie folgt geändert:

- a) In der Überschrift werden das Komma und das Wort „Außerkräfttreten“ gestrichen.
- b) Die Worte „und mit Ablauf des 30. Juni 2006 außer Kraft“ werden gestrichen.

18. Art. 24 wird aufgehoben.

§ 2

Dieses Gesetz tritt am 30. Juni 2006 in Kraft.

Begründung zum Gesetzentwurf

A) Allgemeines

Das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern trat am 1. Juli 1996 in Kraft und ist bis 30. Juni 2006 befristet. Ziele des BayGlG sind die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, insbesondere

- die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer (ausgewogene Beteiligung),
- die Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern,
- eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer,
- die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien.

Entsprechend Art. 22 BayGlG wurde dem Bayerischen Landtag von der Bayerischen Staatsregierung regelmäßig über die Umsetzung des Gesetzes berichtet. Der vor kurzem vorgelegte dritte und damit letzte Bericht hat besondere Bedeutung, denn er bilanziert das BayGlG über die gesamte bisherige Laufzeit. Er beschreibt detailliert die Erreichung der vorgenannten Ziele, die auf den verfassungsrechtlichen Staatszielen der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der Beseitigung bestehender Nachteile gründen (Art. 118 Abs. 2 Satz 2 der Verfassung des Freistaates Bayern - BV). Der Bilanzbericht ist Grundlage für die Entscheidung, ob das BayGlG ausläuft, verlängert wird oder inhaltliche Änderungen erfolgen.

Der Bericht bestätigt die Vorreiterrolle des bayerischen öffentlichen Dienstes bei der Umsetzung von Chancengleichheit und Gleichstellung. Das BayGlG hat sich als taugliches und praktikables Mittel zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst erwiesen. Die Ziele des Gesetzes sind bereits in vielen Bereichen erfolgreich umgesetzt, allerdings noch nicht überall und noch nicht vollständig.

Meist gut gelöst ist die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, vor allem durch vorbildliche Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigung sowie Wohnraum- und Telearbeit. Fast jede dritte Beschäftigung im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern wird heute in Teilzeit ausgeübt.

Der Frauenanteil im gesamten öffentlichen Dienst in Bayern hat sich mittlerweile auf 52,8 Prozent erhöht. Beim Freistaat Bayern ist der Frauenanteil von 1996 bis 2004 von 44,5 auf 48,4 Prozent gestiegen. 22,9 Prozent Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen bedeuten eine deutliche Steigerung gegenüber 1997 mit 15,1 Prozent – aber noch keine Gleichstellung. Eine starre gesetzliche Quote wäre jedoch der falsche Weg: Frauen sind heute oft besser qua-

lifiziert als Männer; sie wollen weder eine Quote - noch haben sie diese nötig. Eine derartige Quote wäre zudem rechtlich nicht mit dem durch die Verfassung vorgegebenen Leistungsprinzip zu vereinbaren (Art. 94 Abs. 2, Art. 116 BV; s.a. Art. 33 Abs. 2 GG).

Ebenfalls bewährt hat sich die Einrichtung von Gleichstellungsbeauftragten, die allerdings häufiger und zeitgerechter von den Dienststellen über personelle sowie organisatorische und soziale Maßnahmen informiert und gegebenenfalls beteiligt werden müssen. Der eingeleitete Bewusstseinswandel und die Kooperation zwischen den Dienststellen, den Gleichstellungsbeauftragten, den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern sowie den Personalvertretungen müssen intensiviert werden.

Insgesamt ist festzustellen, dass – trotz aller Erfolge und der deutlichen Vorreiterposition des öffentlichen Dienstes gegenüber der Privatwirtschaft – die mit dem BayGlG verbundene Intention des Gesetzgebers noch nicht erreicht ist. Die Frage der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern ist auch im öffentlichen Dienst noch nicht gelöst und weiterhin von großer Bedeutung. Neben Veränderungen der Umsetzungspraxis vor Ort ist eine unbefristete Fortführung des Gesetzes notwendig. Die Umsetzung muss insgesamt verstärkt und verbessert sowie der Verwaltungsaufwand verringert werden.

Die bayerischen Dienstherrn müssen ihre Bemühungen für Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern intensivieren. Alle bayerischen Dienststellen und Einrichtungen sind aufgefordert, den erreichten Umsetzungsstand kritisch zu hinterfragen, die weitere Umsetzung des Gesetzes mit neuem Schwung intensiv fortzuführen und eventuell aufgetretene Umsetzungslücken unverzüglich zu schließen.

Um die Herausforderungen der Zukunft meistern zu können, braucht der bayerische öffentliche Dienst das Leistungsvermögen, die Fähigkeiten und den vollen Einsatz aller Frauen und Männer. Diese sollen sich dabei darauf verlassen können, in allen Dienststellen gerechte und gleiche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten sowie motivierende und familienfreundliche Arbeitsbedingungen vorzufinden.

Das unbefristet, ohne grundlegende strukturelle Änderungen und belastungsneutral fortzuführende BayGlG wird insbesondere in folgenden Punkten geändert:

- Die aus Art. 118 Abs. 2 der Verfassung des Freistaates Bayern abgeleiteten Ziele des Gesetzes sowie die Pflichten der Beschäftigten – besonders der in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen – werden weiter konkretisiert.
- Die Kompetenz in Gleichstellungsfragen soll gezielt fortgebildet werden; dies auch zur weiteren Umsetzung der geschlechtersensiblen Sichtweise (Gender Mainstreaming).

- Die genaue Festlegung des Inhalts von Gleichstellungskonzepten wird den jeweiligen Geschäftsbereichen und Dienststellen überlassen.
- Bei allen Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, ob die jeweilige Stelle teilzeitfähig oder nicht teilzeitfähig ist.
- Beschäftigten mit familiären Pflichten soll bei entsprechender Notwendigkeit ausnahmsweise über die in der Dienststelle jeweils geltende Arbeitszeitregelung hinaus eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden.
- Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten ist einheitlich auch bei einer Verlängerung der Amtszeit auszuschreiben.
- Gleichstellungsbeauftragte werden künftig auf ihren Antrag auch in Bezug auf die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte beurteilt.
- Für Gleichstellungsbeauftragte ist eine Vertretung zu bestimmen.
- Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Dienststellen, den Personalvertretungen, den Gleichstellungsbeauftragten sowie den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern wird intensiviert.
- Die bestehende Verpflichtung zur rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten wird für Personalangelegenheiten zeitlich konkretisiert.
- Der Verwaltungsaufwand wird verringert:
 - Die Abstände der Gleichstellungskonzepte werden von drei auf fünf Jahre gestreckt.
 - Die Berichte der Staatsregierung über die Umsetzung des BayGIG sollen dem Landtag im Abstand von fünf statt drei Jahren erstattet werden.

Schließlich erfährt das BayGIG einige redaktionelle Änderungen und wird durchgängig geschlechtergerecht formuliert.

Um die Gewinnung geeigneter Personen nicht zu erschweren, wird die Amtszeit der nach dem BayGIG bestellten Personen bei drei Jahren belassen und anders als die Zeiträume der Gleichstellungskonzepte nicht auf fünf Jahre verlängert. Die Rotationsmöglichkeit soll die Übernahme einer anderen Tätigkeit schon nach Ablauf von drei Jahren absichern. Die bislang häufig genutzte Möglichkeit der individuellen Verlängerung der Amtszeit besteht weiterhin.

B) Zwingende Notwendigkeit einer normativen Regelung

Die Fortführung und Änderung des BayGIG kann nur durch Gesetz erfolgen.

C) Erläuterungen zu den einzelnen Vorschriften

Zu § 1 Nr. 1 (Änderung der Inhaltsübersicht)

Redaktionelle Änderung.

Zu § 1 Nr. 2 (Änderung des Art. 2 BayGIG)

Buchst. a)

Redaktionelle Änderung – Anpassung an den aktuellen Sprachgebrauch.

Buchst. b)

Die aus Art. 118 Abs. 2 der Verfassung des Freistaates Bayern abgeleiteten Ziele des Gesetzes sowie die Pflichten der Beschäftigten – besonders der in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen – werden weiter konkretisiert. Den Staatszielen der Verfassung und den Zielen des BayGIG sind alle Beschäftigten sowie alle Dienststellen und öffentlichen Einrichtungen im Sinne des Art. 1 BayGIG verpflichtet. Sie alle müssen diese Verpflichtungen und die Möglichkeiten vollständig, effizient und konsequent nutzen.

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

Buchst. c)

Folgeänderung wegen Einfügung eines neuen Abs. 3.

Zu § 1 Nr. 3 (Änderung des Art. 3 BayGIG)

Redaktionelle Änderung (geschlechtergerechte Sprache).

Zu § 1 Nr. 4 (Änderung des Art. 4 BayGlG)

Buchst. a)

Die Streckung der Zeiträume in denen Gleichstellungskonzepte erstellt werden müssen, dient der Verringerung des Verwaltungsaufwands in den Dienststellen. Die Verlängerung der Abstände von drei auf fünf Jahre erscheint sachgerecht.

Sie folgt der Überlegung, dass nach den bisherigen Erfahrungen in den Dienststellen schon wegen der in der Regel geringen Fluktuation oft nur wenige Veränderungen stattfinden und die Gleichstellungsbeauftragten die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes fortlaufend begleiten und kontrollieren. Der Aufwand für die Erstellung eines neuen Gleichstellungskonzeptes bereits nach drei Jahren erscheint deshalb häufig unverhältnismäßig. Ein Zeitraum von fünf Jahren für das Gleichstellungskonzept bietet mehr Stabilität für eine belastbare Bewertung der Zielerreichung, des Umsetzungsstands der beabsichtigten Vorhaben, des Erfolgs der eingeleiteten Maßnahmen und der personellen Veränderungen. Die tatsächlichen Trends sind besser zu erkennen und leichter von nur vorübergehenden Veränderungen zu unterscheiden.

Art. 4 Abs. 1 Satz 4 verpflichtet unabhängig vom turnusmäßigen Gleichstellungskonzept bei Veränderungen der wesentlichen Voraussetzungen des Konzeptes zur (jederzeitigen) Aktualisierung. So besteht auch bei dem künftig längeren Konzeptintervall nicht die Gefahr, wesentliche Entwicklungen zu versäumen oder nicht nutzen zu können.

Die am 30.06.2006 in Kraft tretende Fortführung des BayGlG bewirkt, dass die von den Dienststellen nach bisherigem Rhythmus (30.06.1997, 30.06.2000, 30.06.2003) zum 30.06.2006 fälligen Gleichstellungskonzepte unterbleiben und erst zum 30.06.2008 neu erstellt werden. Die Übereinstimmung der Zeitabstände der Gleichstellungskonzepte der Dienststellen mit den Berichten der Staatsregierung (vgl. Änderung von Art. 22) ermöglicht eine zusätzliche Verminderung des Verwaltungsaufwands in den Dienststellen. Der nächste Bericht der Staatsregierung wird auf der Basis möglichst aktueller zentraler statistischer Daten sowie der zum 30.06.2008 erstellten Gleichstellungskonzepte dem Landtag zum 01.07.2010 vorgelegt werden. Die nachfolgenden Gleichstellungskonzepte sind dann am 30.06.2013 fällig und der Bericht der Staatsregierung am 01.07.2015.

Dem Landtag wird somit in jeder Legislaturperiode ein entsprechender Evaluationsbericht der Staatsregierung vorgelegt werden.

Buchst. b)

Redaktionelle Änderung (geschlechtergerechte Sprache).

Zu § 1 Nr. 5 (Änderung des Art. 5 BayGlG)

Buchst. a)

Art. 5 legt in seinen ersten fünf Absätzen den grundsätzlichen Inhalt eines Gleichstellungskonzeptes dar. Schon die Begründung des BayGlG (LT-Drs. 13/2784, S. 10) wies darauf hin, dass die dort aufgezählten Punkte als Mindestrahmen zu verstehen sind, den die Dienststellen je nach Situation ausfüllen und bedarfsbezogen gestalten. Eine gesetzliche Konkretisierung des Inhalts von Gleichstellungskonzepten durch Benennung weiterer möglicherweise gleichstellungsrelevanter Punkte unterbleibt deshalb. Eine inhaltliche Ausweitung kraft Gesetzes würde zudem den Deregulierungsbestrebungen nicht gerecht werden.

Um dennoch die aufgetretenen Unsicherheiten, ob Art. 5 enumerativ gefasst ist, fortan auszuschließen, wird dies im Gesetzestext durch eine erkennbar beispielhafte Formulierung geklärt. Gleichzeitig werden dadurch dezentrale Strukturen gestärkt, denn die genaue Festlegung des gegebenenfalls über den Mindestrahmen hinausgehenden Inhalts von Gleichstellungskonzepten wird den jeweiligen Geschäftsbereichen und Dienststellen überlassen; diese Entscheidung sollte im Benehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten getroffen werden. Wie den Gleichstellungskonzepten einiger Ressorts und Dienststellen entnommen werden kann, erfolgen bereits jetzt mitunter Ergänzungen, zum Beispiel um Leistungsbesoldung, Beurteilung oder Elternzeit. Im Übrigen macht es auch die weitere Umsetzung der von der Staatsregierung am 25.07.2002 beschlossenen und am 01.10.2002 rechtlich verankerten „Geschlechtersensiblen Sichtweise“ notwendig, dass Gleichstellungskonzepte auf bestehende Unterschiede eingehen und im Falle einer gleichstellungspolitisch unbefriedigenden Situation hierauf eingewirkt wird.

Buchst. b)

Redaktionelle Änderung – Anpassung an den aktuellen Sprachgebrauch.

Zu § 1 Nr. 6 (Änderung des Art. 7 BayGlG)

Die Prüfung der Teilzeitfähigkeit einer Stelle hat jeder Stellenausschreibung voranzugehen (vgl. Begründung zum BayGlG, LT-Drs. 13/2784, S. 11); dies betrifft auch bislang in Vollzeit ausgeübte Stellen. Anders als bisher kann seitens der Dienststelle auf den Teilzeit-Hinweis jedoch nicht mehr verzichtet werden. Auch dann, wenn die konkrete und eingehende Prüfung ergibt, dass eine Stellenteilung aus nachvollziehbar darzustellenden Gründen dienstlich nicht vertretbar ist, muss hierauf in der Stellenausschreibung künftig hingewiesen werden. Die Gleichstellungsbeauftragten sollten bereits an der Entscheidung

über die Teilzeitfähigkeit beteiligt werden. In jedem Fall sind ihnen, so sie die Beurteilung der Dienststelle bezweifeln, die tragenden Entscheidungsgründe zu erläutern.

Die Änderung des Art. 7 Abs. 2 bedeutet für künftige Stellenausschreibungen, dass diese immer einen eindeutigen Hinweis enthalten müssen, ob die jeweilige Stelle teilzeitfähig oder eben nicht teilzeitfähig ist.

Zu § 1 Nr. 7 (Änderung des Art. 9 BayGlG)

Die Änderung des Art. 9 Abs. 4 Satz 1 korrespondiert mit der Einfügung eines neuen Abs. 3 in Art. 2. Auf die Begründung zu § 1 Nr. 2 Buchst. b wird verwiesen; der notwendige Beitrag aller Beschäftigten und besonders der Führungskräfte zur Gleichstellung von Frauen und Männern wurde dort bereits deutlich gemacht.

Kompetenz in Gleichstellungsfragen setzt Wissen, Sensibilität und Bewusstsein voraus. Schon bisher sieht das BayGlG deshalb dazu eine gezielte Fortbildung vor. Besonders wichtig ist diese für Beschäftigte im Organisations- oder Personalwesen sowie Beschäftigte in Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen. Um Anreize für eine Intensivierung dieser Fortbildung zu geben und die denkbaren Fortbildungsbereiche besser zu erschließen, werden im Gesetz weitere Hauptthemen benannt. Dem Begriff der „Gleichstellung“ werden „Chancengleichheit“ und „geschlechtersensible Sichtweise“ vorangestellt.

Chancengleichheit in diesem Sinne bedeutet insbesondere die Schaffung einer möglichst gleichen Ausgangsbasis für beide Geschlechter. Dazu gehört auch die Vermeidung vorgefasster Einschätzungen und von Vorurteilen sowie die Berücksichtigung von Rahmenbedingungen, persönlichen Voraussetzungen und Lebenssituationen.

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

- Die Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und auf Männer werden von vornherein durch die fachlich zuständige Stelle bei jeder Entscheidung in allen Bereichen als zusätzlicher Abwägungsfaktor berücksichtigt.
- Unterschiedliche Lebensrealitäten von Frauen und Männern werden bereits im Vorfeld besonders von politischen Entscheidungen, bei Gesetzen, Richtlinien, Planungen, Konzeptionen, Maßnahmen sowie Förderprogrammen bedacht.

Die geschlechtersensible Sichtweise bewirkt keine Beendigung, sondern die Ergänzung und notwendige Erweiterung der bisherigen Gleichstellungspolitik.

Zu § 1 Nr. 8 (Änderung des Art. 10 BayGIG)

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

Zu § 1 Nr. 9 (Änderung des Art. 11 BayGIG)

Flexible Teilzeitmöglichkeiten im Sinne des Art. 11 Abs. 1 haben sich insbesondere für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit gut bewährt. Allein beim Freistaat Bayern ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten von 18,9 % im Jahre 1996 auf 29,7 % im Jahre 2004 angestiegen. Unter den gleichen Bedingungen, Voraussetzungen und Einschränkungen, wie sie gemäß Art. 11 Abs. 1 Sätze 1 und 3 für Teilzeitarbeit gelten, soll künftig auch Wohnraum- und Telearbeit angeboten werden. Ein individueller Anspruch auf Wohnraum- oder Telearbeit ist damit nicht verbunden. Entscheidend für die Akzeptanz von Wohnraum- oder Telearbeit ist die Geeignetheit des Arbeitsplatzes und der jeweiligen Beschäftigten. Die Funktionsfähigkeit der Verwaltung darf keinesfalls in Frage gestellt werden.

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

rend angeboten werden. Dabei sind die Bediensteten abwechselnd sowohl in der Dienststelle als auch zu Hause tätig.

Ein Aufgabengebiet eignet sich für eine Wahrnehmung in Wohnraum- oder Telearbeit bei im Wesentlichen abtrennbaren, selbstständig zu erledigenden, ortsungebundenen Aufgaben mit klar definierten Arbeitszielen. Auch Stellen mit Leitungs- und Vorgesetztenaufgaben können für Wohnraum- und Telearbeit geeignet sein, jedoch ist das der Ausnahmefall.

Viele Dienstherren und Geschäftsbereiche bieten insbesondere Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen bereits Wohnraum- und Telearbeit an. Diese Angebote nutzen aber auch Menschen mit behinderungsbedingten Mobilitätseinschränkungen. Im staatlichen Bereich sind diese Arbeitsformen inzwischen weit verbreitet und in praktisch allen Ressorts anzutreffen. Eingerichtet wurden zum Beispiel in der Steuerverwaltung allein im Bereich des Innendienstes rd. 200 Telearbeitsplätze, bei der Landesversicherungsanstalt Oberbayern rd. 30 Telearbeitsplätze sowie weitere rd. 30 Telearbeitsplätze und fast 200 Wohnraumarbeitsplätze im Geschäftsbereich des Sozialministeriums.

Zu § 1 Nr. 10 (Änderung der Überschrift des dritten Teils)

Redaktionelle Änderung (geschlechtergerechte Sprache).

Zu § 1 Nr. 11 (Änderung des Art. 15 BayGlG)

Buchst. a)

Art. 15 Abs. 2 Satz 2 wird um eine Verweisung auf Art. 16 Abs. 2 Satz 2 (neu) ergänzt. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sollen ihren Aufgaben entsprechend an den regelmäßig stattfindenden Besprechungen zwischen Dienststelle und Personalvertretung teilnehmen. Wie die Gleichstellungsbeauftragten sind sie dabei zum Stillschweigen verpflichtet (Art. 18 Abs. 4 Satz 2). Im Einzelnen wird auf die Ausführungen in der Begründung zu § 1 Nr. 12 Buchst. a verwiesen.

Die weiteren Änderungen sind redaktioneller Natur (geschlechtergerechte Sprache).

Buchst. b)

Die bisherige Regelung des Art. 15 Abs. 3 Satz 1 in Verbindung mit Abs. 1 Satz 1 hat in den Dienststellen zu Irritationen und unterschiedlichen Auslegungen geführt. Unklar war, ob die Vorgabe einer vorherigen internen Ausschreibung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten in Abs. 1 Satz 1 auch im Falle einer Verlängerung der Amtszeit gelten soll. Mit der Änderung in Abs. 3 Satz 1 wird klargestellt, dass die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten ebenso bei einer Verlängerung der Amtszeit vorab auszuschreiben ist.

Der Begründung zu Art. 15 in der Landtagsdrucksache 13/2784 (S. 14) ist zu entnehmen, dass mit der befristeten Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten ein roulierendes System den Beschäftigten ermöglichen soll, nach Ablauf von drei Jahren wieder eine andere Tätigkeit zu übernehmen. Dies würde unterlaufen, wenn keine erneute Ausschreibung erfolgt und die Verlängerung mehr oder weniger „automatisch“ abläuft.

Auf die Ausschreibung und die Möglichkeit für alle Beschäftigten, sich zu bewerben, sowie die nachfolgende Bestellung durch die Dienststellenleitung gründet sich im Wesentlichen die Legitimation für die Übernahme und Ausübung des Amtes. Auf Grund der besonderen Stellung der Gleichstellungsbeauftragten als Beauftragte der Dienststelle und gleichzeitig Partner der Beschäftigten ist diese Legitimation zwingend notwendig. Eine Wahl durch die Beschäftigten hingegen scheidet eben wegen der dargestellten Stellung aus. Sie wird zudem nach allen bisherigen Umfrageergebnissen von den Dienststellen, Gleichstellungsbeauftragten, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern mehrheitlich nicht gewünscht. Jedoch wird im Rahmen der Novellierung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften zu prüfen sein, in wie weit eine stärkere Beteiligung der Personalvertretung bei der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten sinnvoll ist. Zumindest mittelbar könnten die Beschäftigten dadurch stärker in die Bestellung eingebunden werden.

Zu § 1 Nr. 12 (Änderung des Art. 16 BayGIG)

Buchst. a)

Gleichstellungsbeauftragte nehmen Dienstaufgaben wahr und unterscheiden sich in ihrer Aufgabenstellung von der Personalvertretung. Aber zwischen Dienststelle, Personalvertretung und Gleichstellungsbeauftragten gibt es viele gemeinsame Interessens- und Aufgabengebiete. Schon das BayGIG in seiner bisherigen Fassung hat dies erkannt und sieht deshalb eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Genannten vor.

Wie die Evaluationsberichte zum Gesetz ergeben haben, gibt es hier deutlichen Nachholbedarf und ist eine Intensivierung der Zusammenarbeit notwendig. Dafür bieten sich insbesondere die in den meisten Dienststellen stattfindenden regelmäßigen Zusammenkünfte der Dienststellenleitung mit der Personalvertretung an. Meist handelt es sich dem Turnus entsprechend um sogenannte „Monatsgespräche“ gemäß Art. 67 Abs. 1 Satz 1 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG). Es steht der Dienststellenleitung frei, sich zu diesen Gesprächen begleiten zu lassen. In der Regel begleiten Angehörige der Verwaltungs- oder Personalabteilung oder der Personalstelle, gelegentlich auch heute schon

Gleichstellungsbeauftragte. Hiergegen bestehen keine Bedenken, denn diese sind ebenfalls zum Stillschweigen verpflichtet (Art. 18 Abs. 4).

Künftig sollen die Gleichstellungsbeauftragten an diesen regelmäßigen Treffen teilnehmen und so das Vertrauensverhältnis zwischen allen Beteiligten ausgebaut werden. Von den (Monats-)Treffen nach Art. 67 Abs. 1 Satz 1 BayPVG zu unterscheiden sind die Sitzungen der Personalvertretung nach Art. 34 BayPVG zu denen anlassbezogen eine Vertretung der Dienststelle eingeladen werden kann; hier besteht grundsätzlich kein Teilnahmerecht für Gleichstellungsbeauftragte, es sei denn, die Personalvertretung lädt sie dazu ein.

Buchst. b)

Ausweislich des dritten Berichts der Staatsregierung über die Umsetzung des BayGlG wird die Beurteilung der Gleichstellungsbeauftragten uneinheitlich gehandhabt. Der Anteil der Dienststellen, welche die Gleichstellungsbeauftragten auch in Bezug auf diese Tätigkeit beurteilt haben, hat sich seit dem zweiten Bericht der Staatsregierung mit jetzt 12,3 % mehr als verdreifacht. Die unklare Situation wird von vielen Gleichstellungsbeauftragten und Dienststellen als unbefriedigend empfunden. Eine Klärung der Beurteilungsgrundlagen mit dem Ziel einer Vereinheitlichung der Beurteilungspraxis ist deshalb dringend notwendig. Eine Ergänzung des BayGlG ist dafür der beste Weg, weil damit alle Dienstherren erreicht werden.

Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten ist eine Dienstaufgabe und deshalb einer Beurteilung grundsätzlich zugänglich; andererseits handelt es sich um eine weisungsfreie Tätigkeit. Diese inhaltliche Weisungsfreiheit ist der von im Richterverhältnis befindlichen Personen nicht unähnlich; bei diesen jedoch gibt es keine Zweifel, dass sie zu beurteilen sind. Die Möglichkeit einer Beurteilung auf Antrag – wie sie zum Beispiel bei über 55-jährigen Beamtinnen und Beamten bereits praktiziert wird – ist aus Sicht der Staatsregierung am besten geeignet, denkbare Interessenkonflikte aufzulösen.

Buchst. c) und d)

Abs. 5 enthielt im ursprünglichen Entwurf des BayGlG Inkompatibilitätsregelungen in Bezug auf die Mitgliedschaft von Gleichstellungsbeauftragten in Personalvertretungen; diese Regelungen wurden jedoch nicht Inhalt des später verabschiedeten BayGlG. Im Gegenteil ist es im Geltungsbereich des BayGlG Gleichstellungsbeauftragten möglich, zugleich Mitglied einer Personalvertretung zu sein. Dies wurde in den Berichten der Staatsregierung über die Umsetzung des BayGlG später sogar als vorteilhaft beschrieben.

Der im BayGlG verbliebene Hinweis darauf, dass die Vorschriften des BayPVG unberührt bleiben, erscheint unnötig und verzichtbar. Abs. 5 wird deshalb aufgehoben und die weitere Absatznummerierung entsprechend angepasst.

Buchst. e)

Die Konkretisierung der gesetzlichen Vorgaben zur Vertretung von Gleichstellungsbeauftragten ist erforderlich. Die Ergebnisse des dritten Berichts der Staatsregierung zeigen, dass trotz entsprechender Aufforderung in Art. 16 Abs. 8 bislang nur gut die Hälfte der Dienststellen diese Vertretung geregelt haben. In Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitszeiten haben die Beschäftigten so keine anstelle der Gleichstellungsbeauftragten ansprechbare Person.

Diese unbefriedigende und dem Gesetz nicht genügende Situation wird dadurch beseitigt, dass künftig stets eine Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten benannt werden muss.

Zu § 1 Nr. 13 (Änderung des Art. 17 BayGlG)

Redaktionelle Änderung – Anpassung an den aktuellen Sprachgebrauch.

Zu § 1 Nr. 14 (Änderung des Art. 18 BayGlG)

Buchst. a)

Nach Art. 18 Abs. 2 sind die Gleichstellungsbeauftragten zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Der dritte Bericht der Staatsregierung hat hinsichtlich dieser Informationspflichten deutliche Probleme im Vollzug festgestellt.

Das BayGlG gibt bei Personalangelegenheiten keine Regelbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten vor und verlangt stattdessen einen Antrag der betroffenen Person oder einen qualifizierten Antrag der Gleichstellungsbeauftragten. Die Einführung einer Regelbeteiligung anlässlich der jetzigen Gesetzesänderung würde Verwaltungs- und Arbeitsaufwand verursachen und Freistellungsbedarf auslösen. Die Änderung wäre dann insgesamt nicht mehr kostenneutral, konnexitätsrelevant und personell nicht verkraftbar.

Um den festgestellten Problemen dennoch wirksam zu begegnen und die Pflichten der Dienststellen auch in zeitlicher Hinsicht eindeutig festzulegen, wird Abs. 2 dahingehend ergänzt, dass die Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten bei Personalangelegenheiten spätestens zeitlich parallel zur Beteiligung der Personalvertretung erfolgen muss. Ein zusätzlicher Verwaltungsaufwand ist damit für die Dienststellen nicht verbunden, denn die notwendige Information musste bereits bisher gegeben werden und sie kann künftig in der Regel durch einen Mehrabdruck der Personalratsbeteiligung erfolgen. Eine zu späte oder

nicht erfolgende Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten kann so künftig verhindert werden.

Die Antragserfordernisse des Art. 18 Abs. 3 Satz 2 bleiben unberührt. Nach Art. 18 Abs. 3 Satz 2 Halbsatz 2 können Gleichstellungsbeauftragte jederzeit eine Beteiligung fordern, wenn sie Anhaltspunkte dafür vortragen, dass die Ziele des Gesetzes nicht beachtet werden. Der künftig gesicherte Informationsstand trägt dazu bei, dass dies nicht unabhängig davon geschieht, ob Verstöße tatsächlich anzunehmen sind.

Die Unterrichtung kann vor Ort einvernehmlich näher ausgestaltet werden, so dass nur über relevante Dinge informiert werden muss. Die Dienststellen können dazu gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten Informationen kanalisieren, bündeln und auch begrenzen; weniger interessante Bereiche und Massengeschäfte können ausgeblendet oder zusammengefasst werden.

Die Informationsbeschaffung der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten vereinfacht sich künftig deutlich. Ein auf die jetzt lediglich zeitlich konkretisierte Informationspflicht gestütztes zukünftiges Freistellungsbegehren von Gleichstellungsbeauftragten scheidet deshalb von vorn herein aus. Aber auch die Behördenleitungen und die Personalstellen können ihren Informationspflichten leichter und ohne Mehraufwand nachkommen. Eine Aufwandsmehrung könnte sich jedoch in Dienststellen ergeben, in denen den gesetzlichen Informationspflichten bislang nur unzureichend nachgekommen wurde.

Buchst. b)

Redaktionelle Änderung (geschlechtergerechte Sprache).

Zu § 1 Nr. 15 (Änderung der Überschrift des fünften Teils)

Redaktionelle Änderung wegen Streichung von Art. 24.

Zu § 1 Nr. 16 (Änderung des Art. 22 BayGIG)

Das Intervall für die Berichte der Staatsregierung an den Landtag wird wie bei den Gleichstellungskonzepten von drei auf fünf Jahre verlängert. Ziel ist eine Verringerung des mit dem BayGIG verbundenen Verwaltungsaufwands auf allen Ebenen. Dem Landtag soll in jeder Legislaturperiode ein Umsetzungsbericht erstattet werden. Im Übrigen wird auf die Begründung zu § 1 Nr. 4 (Änderung des Art. 4) verwiesen.

Zu § 1 Nr. 17 (Änderung des Art. 23 BayGlG)

Buchst. a)

Redaktionelle Änderung.

Buchst. b)

Die Regelung zum Außer-Kraft-Treten wird gestrichen und das BayGlG damit unbefristet fortgeführt. Es wird davon ausgegangen, dass mit den Regelungen des BayGlG, insbesondere durch Gleichstellungskonzepte und Gleichstellungsbeauftragte sowie eine verstärkte Umsetzung des Gesetzes seitens der Dienststellen, jetzt noch bestehende Defizite hinsichtlich der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern im bayerischen öffentlichen Dienst beseitigt werden können. Eine Beendigung des Gesetzes soll erst erfolgen, wenn der Landtag zu dem Ergebnis kommt, dass die Ziele des BayGlG erreicht sind und die Gleichstellung von Frauen und Männern im bayerischen öffentlichen Dienst verwirklicht ist.

Zu § 1 Nr. 18 (Aufhebung des Art. 24 BayGlG)

Die für das BayGlG in seiner ursprünglichen Fassung notwendigen Übergangsvorschriften haben sich durch Zeitablauf erledigt.

Zu § 2

Diese Bestimmung regelt den Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des Gesetzes zur Änderung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes am 30. Juni 2006. Das BayGlG wird ohne zeitliche Lücke fortgeführt. Vor dem In-Kraft-Treten des Änderungsgesetzes begonnene Zeiträume werden nicht unterbrochen oder neu in Lauf gesetzt, sondern sind ein durchgehender Zeitraum. Dies gilt auch für die Amtszeiten der nach dem BayGlG bestellten Personen. Wie schon in der Begründung zu § 1 Nr. 4 ausgeführt, sind die nach dem bisherigen Rhythmus zum 30.06.2006 fälligen Gleichstellungskonzepte erst zum 30.06.2008 zu erstellen.