



# Rechtsgrundlagen der Münchner Gleichstellungsarbeit



*f*

## Impressum

**Herausgeberin** Landeshauptstadt München  
Gleichstellungsstelle für Frauen  
Marienplatz 8, 80331 München  
Telefon (089) 233-92465  
Telefax (089) 233-24005  
gst@muenchen.de  
www.muenchen.de/gst

**Verantwortlich** Nicole Lassal,  
Gleichstellungsstelle für Frauen

**Inhalt und  
Redaktion** Dr. Isabella Toscano,  
Gleichstellungsstelle für Frauen

**Gestaltung** Wolfgang Gebhard  
:Visuelle Kommunikation

**Druck** Stadtkanzlei  
Gedruckt auf Papier  
aus 100 % Recyclingpapier

München, Februar 2021



**PREISTRÄGERIN DES GENDER AWARD -  
KOMMUNE MIT ZUKUNFT**

für herausragende Gleichstellungsarbeit in der Kommune  
verliehen durch die BAG kommunaler Frauenbüros und  
Gleichstellungsstellen am 9. Dezember 2019

**Rechtsgrundlagen  
der Münchner  
Gleichstellungsarbeit**

## Vorwort

### **Nicole Lassal**

Gleichstellungs-  
beauftragte der  
Landeshauptstadt  
München

### **Dr. Isabella Toscano**

Juristin,  
Gleichstellungsstelle  
für Frauen

# Mit Recht zur Gleichstellung –

unter diesem Motto möchte die Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München mit der vorliegenden Broschüre eine Übersicht der aktuellen rechtlichen Grundlagen der Münchner Gleichstellungsarbeit geben. Sie soll eine Handreichung für die tägliche Arbeit im Bereich der Geschlechtergleichstellung bei Fragen nach rechtlichen Hintergründen, Regelungen und rechtlich geregelten Abläufen sein.

Die Fülle der rechtlichen Grundlagen, auf die wir heute zurückgreifen und auf die wir uns beziehen können, ist das Ergebnis eines langen Kampfes auf dem immer noch zu gehenden Weg zur Gleichstellung. Bis heute bildet der Satz im Grundgesetz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ (Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 Grundgesetz), der 1949 gegen heftige Widerstände durchgesetzt wurde, die Basis vieler weiterer rechtlicher Verankerung. Auch alle weiteren rechtlichen Fortschritte mussten bis heute unter großen politischen Auseinandersetzungen erstritten werden. Eine Übersicht über den heutigen Stand der rechtlichen Grundlagen findet sich im Folgenden.

Die dargestellten Regelungen beziehen sich auf verschiedene Ebenen: Nationales Recht, Europarecht und Völkerrecht. Aus dem Bereich des nationalen Rechts finden sich beispielsweise das Grundgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge sowie das Bayerische Gleichbehandlungsgesetz, ergänzt durch sämtliche städtische Regelungen (Satzungen, Dienstanweisungen etc.) zur Gleichstellungsarbeit. Zum anderen finden sich die einschlägigen Regelungen aus dem Europarecht wie beispielsweise die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC), die Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) oder die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Aus dem Bereich des Völkerrechts sind die wichtigsten völkerrechtlichen Grundlagen aufgeführt, wie beispielsweise das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW) sowie das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt (Istanbul-Konvention).

Dabei sind die rechtlichen Grundlagen nicht stets in Gänze abgedruckt. Um im gebotenen Umfang einer Broschüre eine Übersicht zu liefern, sind oftmals nur die für die Gleichstellungsarbeit relevanten Artikel und Paragraphen aufgenommen.

Der jeweils vollständige Text ist bei Bedarf unter folgenden Links abrufbar:

- [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de) (für das Bundesrecht),
- [www.gesetze-bayern.de](http://www.gesetze-bayern.de) (für das Landesrecht), [www.muenchen.de/rathaus/Stadtrecht.html](http://www.muenchen.de/rathaus/Stadtrecht.html) (für die städtischen Regelungen),
- [www.europa.eu](http://www.europa.eu), dort unter EU-Recht (für das Europarecht)
- und z. B. [www.institut-fuer-menschenrechte.de](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de) (für das Völkerrecht).

Ein Einleitungstext vor den meisten jeweiligen Rechtsgrundlagen beleuchtet ihren Hintergrund, ihre Bedeutung und ihr Ziel.

Die Gleichstellungsstelle für Frauen hofft, dass die Broschüre allen in der Gleichstellungsarbeit Tätigen praxisnahe Unterstützung gibt.

Nicole Lassal  
Gleichstellungsbeauftragte der  
Landeshauptstadt München

Dr. Isabella Toscano  
Juristin, Gleichstellungsstelle für Frauen

## Inhalt

Impressum .....	2	<b>2. Europarecht .....</b>	<b>41</b>
<b>Vorwort .....</b>	<b>4</b>	2.1 Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) .....	41
<b>1. Nationales Recht .....</b>	<b>7</b>	2.2 Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) .....	41
<b>1.1 Verfassungsrecht .....</b>	<b>7</b>	2.3 Vertrag über die Europäische Union (EUV) .....	41
1.1.1 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG) .....	7	2.4 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) .....	42
1.1.2 Verfassung des Freistaates Bayern (BV) .....	7	2.5 Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene .....	43
<b>1.2 Bundesrecht .....</b>	<b>9</b>	<b>3. Völkerrecht .....</b>	<b>45</b>
1.2.1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) .....	9	3.1 Charta der Vereinten Nationen (UN-Charta) .....	45
1.2.2 Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (BGleIG) .....	18	3.2 Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (ICESCR) .....	45
1.2.3 Gesetz über die Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) .....	18	3.3 Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (ICCPR) .....	46
1.2.4 Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) .....	18	3.4 UNO-Resolution 1325 „Frauen, Frieden, Sicherheit“ .....	46
1.2.5 Personenstandsgesetz (PStG) .....	18	3.5 Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW) .....	46
1.2.6 Gesetz zum zivilrechtlichen Schutz vor Gewalttaten und Nachstellungen (Gewaltschutzgesetz – GewSchG) .....	18	3.6 Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) .....	47
1.2.7 Mutterschutzgesetz (MuSchG) .....	18		
1.2.8 Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) .....	19		
<b>1.3 Landesrecht: Freistaat Bayern .....</b>	<b>21</b>		
Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) .....	21		
<b>1.4 Städtische Regelungen .....</b>	<b>28</b>		
1.4.1 Satzung der Landeshauptstadt München zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungssatzung) .....	28		
1.4.2 Dienstanweisung – Gleichstellungsstelle für Frauen .....	29		
1.4.3 Dienstanweisung örtliche Gleichstellungsbeauftragte .....	31		
1.4.4 Satzung für die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen der Landeshauptstadt München .....	32		
1.4.5 Satzung für die Bezirksausschüsse der Landeshauptstadt München (Bezirksausschuss-Satzung) .....	33		
1.4.6 Allgemeine Geschäftsanweisung der Landeshauptstadt München (AGAM) .....	34		
1.4.7 Gleichstellungskonzept: Leitsätze 2016 – Chancengleichheit für Frauen und Männer .....	37		

# Nationales Recht



BayVerf

**Verfassungs-  
recht**



## 1. Nationales Recht

### 1.1 Verfassungsrecht

#### 1.1.1 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)

„Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15. November 2019 (BGBl. I S. 1546) geändert worden ist“

##### Artikel 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner „Rasse“<sup>1</sup>, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden

#### 1.1.2 Verfassung des Freistaates Bayern (BV)

„Verfassung des Freistaates Bayern in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Dezember 1998 (GVBl. S. 991, 992, BayRS 100-1-I), die zuletzt durch Gesetze vom 11. November 2013 (GVBl. S. 638, 639, 640, 641, 642) geändert worden ist“

##### Artikel 118

(1) Vor dem Gesetz sind alle gleich. Die Gesetze verpflichten jeden in gleicher Weise und jeder genießt auf gleiche Weise den Schutz der Gesetze.

(2) Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(...)

---

<sup>1</sup> Da durch den Begriff „Rasse“ rassistische Vorstellungen fortgeschrieben werden, wird der Begriff von der Landeshauptstadt München nicht verwendet. In Zitaten wird er in Anführungszeichen gesetzt.

# Bundesrecht





## 1.2 Bundesrecht

### 1.2.1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

„Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist“

Das Gesetz regelt den Schutz vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität durch Private (z. B. Arbeitgeber\*innen, Vermieter\*innen, Anbieter\*innen von Waren und Dienstleistungen (z. B. Geschäfte des täglichen Lebens wie Einkaufen, Bankgeschäfte, Restaurantbesuche)).

#### Inhaltsübersicht

##### Abschnitt 1

##### Allgemeiner Teil

##### Abschnitt 2

##### Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

##### Unterabschnitt 1

##### Verbot der Benachteiligung

##### Unterabschnitt 2

##### Organisationspflichten des Arbeitgebers

##### Unterabschnitt 3

##### Rechte der Beschäftigten

##### Unterabschnitt 4

##### Ergänzende Vorschriften

##### Abschnitt 3

##### Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

##### Abschnitt 4

##### Rechtsschutz

##### Abschnitt 5

##### Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

##### Abschnitt 6

##### Antidiskriminierungsstelle

##### Abschnitt 7

##### Schlussvorschriften

#### Abschnitt 1

#### Allgemeiner Teil

##### § 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“<sup>2</sup> oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

##### § 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

<sup>2</sup> Ebd.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

### **§ 3 Begriffsbestimmungen**

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 ins-

besondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

### **§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe**

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

### **§ 5 Positive Maßnahmen**

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

---

## **Abschnitt 2**

### **Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung**

#### **Unterabschnitt 1**

#### **Verbot der Benachteiligung**

### **§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich**

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

### **§ 7 Benachteiligungsverbot**

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

### **§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen**

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der ausübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

### **§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung**

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten

Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

### **§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters**

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,

6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

### **Unterabschnitt 2** **Organisationspflichten des Arbeitgebers**

#### **§ 11 Ausschreibung**

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

#### **§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers**

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im

Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

### **Unterabschnitt 3** **Rechte der Beschäftigten**

#### **§ 13 Beschwerderecht**

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

#### **§ 14 Leistungsverweigerungsrecht**

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

#### **§ 15 Entschädigung und Schadensersatz**

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

### § 16 Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

### Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften

#### § 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

#### § 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer

1. Tarifvertragspartei,

2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht,

sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

---

### Abschnitt 3 Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

#### § 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der „Rasse“<sup>3</sup> oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder
2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben,

ist unzulässig.

(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der „Rasse“<sup>4</sup> oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.

(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.

---

<sup>3</sup> Ebd.

<sup>4</sup> Ebd.

(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.

(5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

### **§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung**

(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

(2) Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

### **§ 21 Ansprüche**

(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.

(2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.

(5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

---

## **Abschnitt 4 Rechtsschutz**

### **§ 22 Beweislast**

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

### **§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände**

(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensord-

nungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

---

## Abschnitt 5

### Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

#### § 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

---

## Abschnitt 6

### Antidiskriminierungsstelle

#### § 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

#### § 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernannt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod

1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,
2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 51 Abs. 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes,
3. mit der Entlassung.

Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer Richterin oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

(4) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.

(5) Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

**§ 27 Aufgaben**

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

**§ 28 Befugnisse**

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

**§ 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen**

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

**§ 30 Beirat**

(1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

(3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.

(4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben



Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.

---

## Abschnitt 7

### Schlussvorschriften

#### § 31 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

#### § 32 Schlussbestimmung

Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.

#### § 33 Übergangsbestimmungen

(1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.

(2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“<sup>5</sup> oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(4) Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

(5) Bei Versicherungsverhältnissen, die vor dem 21. Dezember 2012 begründet werden, ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts im Falle des § 19 Absatz 1 Nummer 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen.

### **1.2.2 Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (BGleiG)**

„Bundesgleichstellungsgesetz vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643), das durch Artikel 3 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3191) geändert worden ist“

Dieses Gesetz gilt ausschließlich für Personen in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes.

### **1.2.3 Gesetz über die Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)**

„Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 22. November 2019 (BGBl. I S. 1746) geändert worden ist“

Ziel des Gesetzes ist es, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmer\_innen zu verhindern.

Unter anderem enthält das Gesetz Regelungen zur befristeten Teilzeit (Brückenteilzeit). Danach ist eine zeitlich befristete Teilzeitarbeit mit dem Recht in die vorherige Arbeitszeit zurückzukehren möglich (§ 9a TzBfG).

### **1.2.4 Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG)**

„Entgelttransparenzgesetz vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2152)“

Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen (§ 1 EntgTranspG). Das Gesetz verbietet bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ausdrücklich die unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen (§ 3 Abs. 1 EntgTranspG).

### **1.2.5 Personenstandsgesetz (PStG)**

„Personenstandsgesetz vom 19. Februar 2007 (BGBl. I S. 122), das zuletzt durch Artikel 88 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist“

Das Gesetz regelt die formalen Voraussetzungen zur Begründung und Änderung des Personenstandes. Darunter fallen die Registrierung von Geburten, von Eheschließungen, von Begründungen von Lebenspartnerschaften, von Sterbefällen und andere Änderungen im Personenstand einer Person wie z. B. Namensführungen. Seit dem 22. Dezember 2018 kann der Personenstandsfall anstelle des Offenlassens des Geschlechtseintrags bei Personen, die weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden können, auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden (§ 22 PStG und § 45b PStG).

### **1.2.6 Gesetz zum zivilrechtlichen Schutz vor Gewalttaten und Nachstellungen (Gewaltschutzgesetz – GewSchG)**

„Gewaltschutzgesetz vom 11. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3513), das durch Artikel 4 des Gesetzes vom 1. März 2017 (BGBl. I S. 386) geändert worden ist“

Das Gesetz schützt Opfer von Gewalt und Nachstellungen (Stalking) im häuslichen Umfeld. Der Schutz besteht u. a. darin, dass die Opfer die eigene Wohnung nutzen können, ohne sie mit der gewalttätigen Person teilen zu müssen.

Zu näheren Informationen wird auf die von der Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München herausgegebene Broschüre „Gewaltschutzgesetz. Häusliche Gewalt beenden – mit Recht“ verwiesen.

### **1.2.7 Mutterschutzgesetz (MuSchG)**

„Mutterschutzgesetz vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), das durch Artikel 57 Absatz 8 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2652) geändert worden ist“

Das Gesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Das Gesetz ermöglicht es der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser

Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen (§ 1 Abs. 1 MuSchG).

Für die bayerischen Beamt\*innen gilt zudem die „Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung (UrlMV) vom 28. November 2017 (GVBl. S. 543; 2019 S. 328) BayRS 2030-2-31-F, die zuletzt durch § 1 der Verordnung vom 1. Oktober 2019 (GVBl. S. 594) geändert worden ist“.

### **1.2.8 Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG)**

„Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 21. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3096) geändert worden ist“

# Landesrecht: Freistaat Bayern



## 1.3 Landesrecht: Freistaat Bayern

### Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG)

„Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGIG) 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“

Ziel des Gesetzes ist es, u. a. die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu fördern, insbesondere den Frauenanteil in Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern und auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit hinzuwirken (vgl. Art. 2 Abs. 1). Ziel ist zudem die gleichberechtigte Teilhabe in Gremien und dass alle Beschäftigten (vor allem in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen) die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung fördern, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken und die Chancengleichheit in allen Bereichen berücksichtigen (vgl. Art. 2 Abs. 2 und 3).

#### Inhaltsübersicht

##### Erster Teil

##### Allgemeine Vorschriften

##### Zweiter Teil

##### Gleichstellungsförderung

##### Abschnitt I

##### Gleichstellungskonzept

##### Abschnitt II

##### Sonstige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

##### Dritter Teil

##### Gleichstellungsbeauftragte –

##### Ansprechpartnerinnen und

##### Ansprechpartner

##### Vierter Teil

##### Gremien

##### Fünfter Teil

##### Schlussvorschriften

---

#### Erster Teil

#### Allgemeine Vorschriften

##### Artikel 1 Geltungsbereich

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

(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.

##### Artikel 2 Ziele des Gesetzes

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

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

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

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

---

## **Zweiter Teil Gleichstellungsförderung**

### **Abschnitt I Gleichstellungskonzept**

#### **Artikel 4 Aufstellung von Gleichstellungskonzepten**

(1) Die Dienststellen erstellen alle fünf Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, soweit solche nicht bestellt sind, der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, ein Gleichstellungskonzept. Die Dienststelle kann von der Erstellung von Gleichstellungskonzepten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind; dies gilt nicht für oberste Landesbehörden. Dienststellen, die nach Art. 3 Abs. 2 Satz 2 die Aufgaben anderer Dienststellen wahrnehmen, erstellen für den gesamten Bereich, für den sie zuständig

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

(2) Die 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. Abs. 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

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

#### **Artikel 5 Inhalt des Gleichstellungskonzepts**

(1) Grundlage des Gleichstellungskonzepts ist eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. Hierfür 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.

#### **Artikel 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**

#### **Artikel 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.

#### **Artikel 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.

#### **Artikel 9 Fortbildung**

(1) Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. Unter 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) Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen Chancengleichheit, geschlechtersensible Sichtweise, Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz vorzusehen. Diese 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.

#### **Artikel 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.

#### **Artikel 11 Teilzeit-, Wohnraum- und Telearbeit**

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

### **Artikel 12 Beurlaubung**

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

### **Artikel 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.

### **Artikel 14 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung**

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

#### **Artikel 15 Bestellung**

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

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

(3) Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung. Die Bestellung kann in beiderseitigem Einverständnis vorzeitig aufgehoben, im übrigen nur aus wichtigem Grund widerrufen werden. In diesen Fällen erfolgt bis zum Ende der laufenden Periode eine unverzügliche Neubestellung; beginnt die Amtszeit innerhalb des letzten Jahres der laufenden Periode, endet sie mit Ablauf der darauf folgenden Periode.



### **Artikel 16 Rechtsstellung**

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

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

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei. Eine 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) Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrats, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. Hierzu gehört auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. Eine 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. Dazu gehört auch eine Vertretung in der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte.

### **Artikel 17 Aufgaben**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung. Die 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) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

### **Artikel 18 Rechte und Pflichten**

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

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

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

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten, ihre Vertretungen sowie die ihnen zur Aufgabenerfüllung zugewiesenen Beschäftigten sind hinsichtlich personenbezogener Daten und anderer vertrau-

licher Angelegenheiten auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. Satz 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.

#### **Artikel 19 Beanstandungsrecht**

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

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

(3) Das Beanstandungsverfahren bedarf keiner Form.

#### **Artikel 20 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte**

(1) Die Bezirke, die Landkreise und kreisfreien Gemeinden bestellen, in der Regel nach vorheriger Ausschreibung, hauptamtliche oder teilhauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis. Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen der Zuständigkeit und finanziellen Leistungsfähigkeit des Bezirks, des Landkreises und der Gemeinde auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft hin. Die Einzelheiten der Bestellung richten sich nach Art. 15 Abs. 3, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach Art. 16 bis 19, soweit nicht durch Satzung etwas anderes bestimmt wird. Die 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**

#### **Artikel 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**

#### **Artikel 22 Berichtspflichten**

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

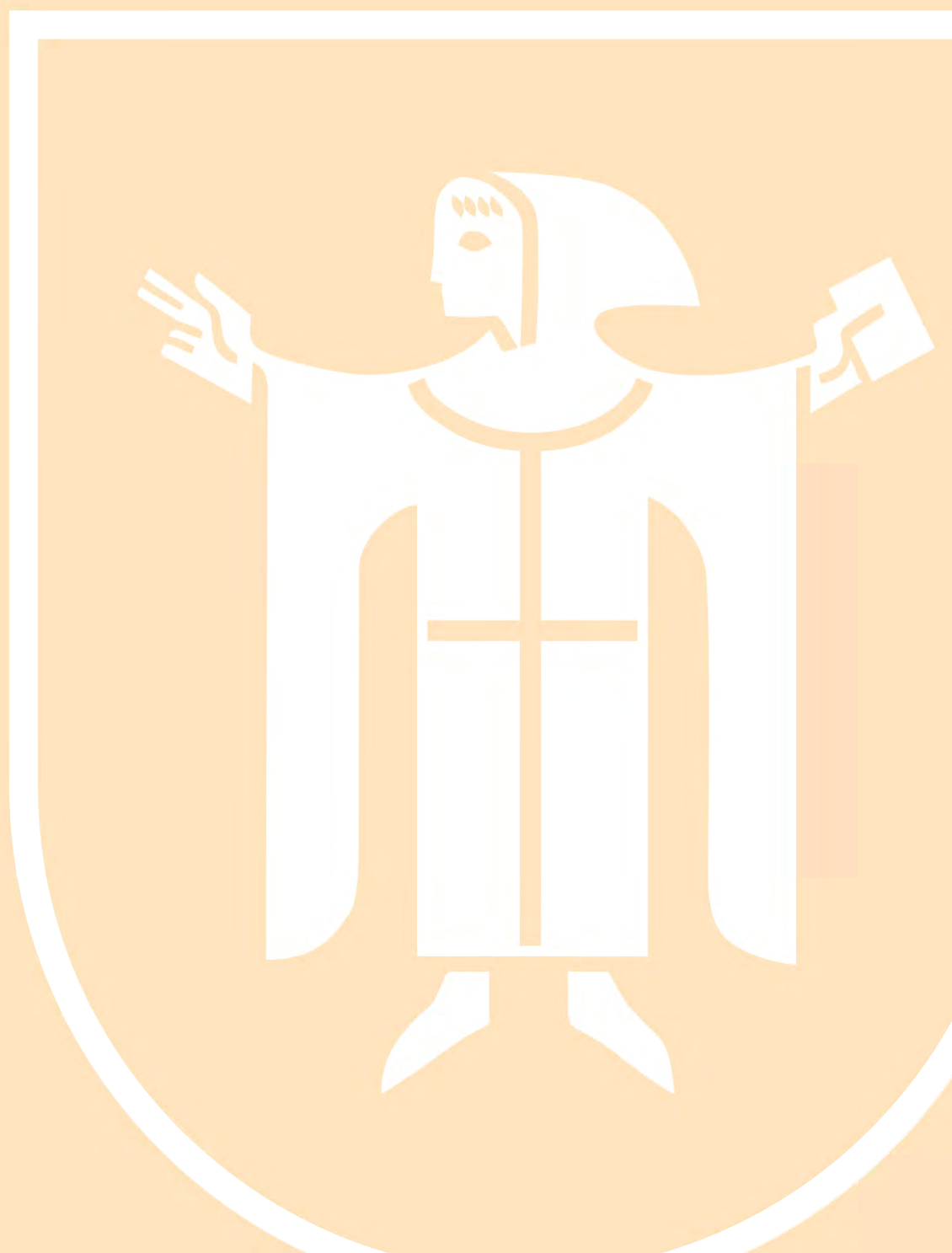
#### **Artikel 23 Aufsichtspflichten**

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

#### **Artikel 24 In-Kraft-Treten**

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1996 in Kraft.

# Städtische Regelungen



## 1.4 Städtische Regelungen

### 1.4.1 Satzung der Landeshauptstadt München zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungssatzung)

vom 10. November 1998 (MüABl. S. 381), zuletzt geändert durch Satzung vom 08.12.2017 (MüABl. S. 558)

Die Landeshauptstadt München erlässt aufgrund von Art. 5 Abs. 6 und Art. 20 Abs. 1 Sätze 3 und 4 des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGIG) vom 24.05.1996 (GVBl. S. 186, BayRS 805-8-A) i. V. m. Art. 23 der Gemeindeordnung für den Freistaat Bayern (Gemeindeordnung – GO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 06.01.1993 (GVBl. S. 65, BayRS 2020-1-1-I), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24.07.1998 (GVBl. S. 424), folgende Satzung:

#### § 1 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Bestellung der Städtischen Gleichstellungsbeauftragten erfolgt hauptamtlich und – nach erfolgreichem Abschluss einer Probezeit aufgrund beschlussmäßiger Festlegung des Stadtrats zur Vergabe von Führungspositionen auf Probe – unbefristet durch die Oberbürgermeisterin oder den Oberbürgermeister.

(2) In den Referaten, Eigenbetrieben und den eigenbetriebsähnlichen Unternehmen sind daneben jeweils unbefristet örtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Bestellung der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den Referaten erfolgt durch die Oberbürgermeisterin oder den Oberbürgermeister im Benehmen mit dem jeweiligen Referat. In den Eigenbetrieben erfolgt die Bestellung durch die jeweilige Werkleitung.

(3) Die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben und nach Art und Umfang der Dienststelle notwendig ist. Näheres regeln gesonderte Dienstweisungen der Oberbürgermeisterin oder des Oberbürgermeisters.

#### § 2 Rechtsstellung

(1) Den Städtischen Gleichstellungsbeauftragten obliegt die Leitung der Gleichstellungsstelle.

(2) Die Städtischen Gleichstellungsbeauftragten und die Beschäftigten der Gleichstellungsstelle sind unmittelbar der Oberbürgermeisterin

oder dem Oberbürgermeister unterstellt und in der Erfüllung ihrer Aufgabe weisungsfrei.

(3) Die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind unmittelbar der jeweiligen Eigenbetriebsleitung oder Referatsspitze unterstellt und in Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen der Steuerungsvorgaben der städtischen Gleichstellungsbeauftragten zur Sicherstellung einer einheitlichen Praxis weisungsfrei.

#### § 3 Aufgaben, Rechte und Pflichten

(1) Aufgabe der Gleichstellungsstelle und der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten ist es, auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Beruf, Familie und Gesellschaft hinzuwirken.

(2) Die Wahrnehmung dieser Aufgabe erstreckt sich auf die gesamte Stadtverwaltung einschließlich der städtischen Eigenbetriebe, der eigenbetriebsähnlichen Unternehmen und der Regiebetriebe der Landeshauptstadt München sowie auf die Münchener Bürgerinnen und Bürger.

(3) Für die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsstelle im einzelnen gelten, soweit diese von Art. 16 bis 19 BayGIG abweichen, die Festlegungen der Dienstweisung – Gleichstellungsstelle für Frauen – des Oberbürgermeisters vom 2.12.1991, soweit in dieser Satzung keine besonderen Regelungen getroffen sind. Die Dienstweisung (Anlage) ist Bestandteil dieser Satzung.

(4) Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten richten sich für ihre örtlichen Angelegenheiten mit Ausnahme der Ziffer 3 Buchstabe i und k ebenfalls nach der oben genannten Dienstweisung. Die Aufgaben nach Ziffer 3 Buchstaben b, e, f und g sind im Einvernehmen mit der Gleichstellungsstelle zu erledigen.

#### § 4 Beteiligung an Personalangelegenheiten

(1) Die Gleichstellungsstelle wird an allen gleichstellungsrelevanten Personalangelegenheiten umfassend beteiligt. In örtlichen Angelegenheiten oder in sonstigen begründeten Fällen kann der Beteiligungspflicht im Einvernehmen mit der Gleichstellungsstelle auch durch Beteiligung der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten entsprochen werden.

(2) An Vorstellungsrunden in Personalbesetzungsverfahren nach den städtischen Richtlinien über die Ausschreibung und Besetzung von Stellen wird die Gleichstellungsstelle in Erweiterung von Art. 18 Abs. 3 Satz 3 BayGIG auf Wunsch beteiligt. Die Gleichstellungsstelle kann die Teilnahme fallweise auf örtliche Gleichstellungsbeauftragte übertragen.

(3) Die Gleichstellungsstelle oder die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten erhalten auf ihren Wunsch zur umfassenden Unterrichtung im Sinne des Art. 18 Abs. 2 BayGIG Einsicht in

- die Liste der Bewerberinnen und Bewerber
- die Bewerbungsschreiben
- von der Fachdienststelle ggf. zu den Bewerbungen abgegebene fachliche Stellungnahmen.

### § 5 Informationspflicht, Akteneinsicht

Die Gleichstellungsstelle und die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten erhalten zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben die erforderlichen Unterlagen, Akteneinsichten und Informationen. Einsicht in den Personalakt wird ihnen gewährt, soweit nicht zwingende Rechtsvorschriften dem entgegenstehen.

### § 6 Gleichstellungskonzept nach Art. 5 BayGIG

(1) Die Leitsätze zur Chancengleichheit von Frauen im Beruf (Frauenförderplan der Landeshauptstadt München) vom 11. März 1992 sowie die diese Leitsätze ergänzenden und präzisierenden Frauenförderdetailpläne sind Bestandteil des Gleichstellungskonzepts.

(2) Datengrundlage für das Gleichstellungskonzept ist die Empfehlung der Kommission zur Begleitung der Arbeit der Gleichstellungsstelle vom 10. Juli 1989 (Detailförderplan 3) und ggf. weitere zur Entwicklung von Maßnahmen erforderliche gleichstellungsrelevante Daten.

(3) Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Unternehmen, sofern ihnen umfassende Personalbefugnisse übertragen sind, erstellen ein eigenes Gleichstellungskonzept nach Maßgabe der Absätze 1 und 2.

(4) Die Gleichstellungskonzepte werden in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle erstellt.

### § 7 Schlussvorschriften

Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer Bekanntgabe in Kraft.

## 1.4.2 Dienstanweisung – Gleichstellungsstelle für Frauen

vom 02. Februar 1992

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner „Rasse“<sup>6</sup>, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.“ Art. 3, Abs. 2 und 3 Grundgesetz

### 1. Vorwort

Die Umsetzung dieses Verfassungsgebotes in die Praxis ist grundsätzlich Aufgabe aller städtischen Beschäftigten und Dienststellen. Sie verlangt aktives Handeln, Offenheit und Bereitschaft zu kritischer Analyse des eigenen Verwaltungshandelns. Zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Landeshauptstadt München mit Beschluß vom 16.01.1985 eine Gleichstellungsstelle für Frauen eingerichtet. Sie hat die Aufgabe darauf hinzuwirken, dass im Bereich der gesamten Stadtverwaltung das Gleichheitsgebot erfüllt wird. Sie ist unmittelbar dem Oberbürgermeister unterstellt.

### 2. Geltungsbereich

Diese Dienstanweisung regelt die Zusammenarbeit der Referate, Dienststellen und Beschäftigten der Stadt München einschließlich der Stadtwerke mit der Gleichstellungsstelle. Das Antragsrecht der Referenten bleibt unberührt. Sofern diese Dienstanweisung weitergehendere Regelungen als die AGAM enthält, geht sie dieser vor (Ziffer 1.1 Absatz 3 AGAM).

### 3. Aufgaben der Gleichstellungsstelle

Die wesentlichen Aufgaben der Gleichstellungsstelle sind:

- a) beratende Unterstützung der Referate und Überwachen der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Verwaltungsvollzug
- b) die Initiierung von Maßnahmen zur besseren Berücksichtigung von Frauenbelangen
- c) die Mitarbeit in örtlichen Gremien, Kommissionen, Arbeitskreisen
- d) die Zusammenarbeit mit der Personalvertretung, Organisation, Institutionen, Vereinen, Verbänden, Gewerkschaften u. a.
- e) die Mitwirkung bei der Erarbeitung von Beschlussvorlagen für den Stadtrat

---

<sup>6</sup> Ebd.

- f) die Prüfung aller Beschlussvorlagen für den Stadtrat im Hinblick auf gleichstellungsrelevante Themen
- g) die Prüfung bestehender Regelungen, Bestimmungen und Verfahren der Stadtverwaltung sowie die Beteiligung bei deren Erarbeitung, um eine gleichwertige Berücksichtigung von Frauen zu erreichen
- h) die Beteiligung bei der Vergabe von Forschungs- und Untersuchungsaufträgen zu gleichstellungsrelevanten Themen und ggf. deren eigene Vergabe
- i) die Initiierung und Beteiligung bei der Erarbeitung von Frauenförderplänen für die Stadtverwaltung, die Stadtwerke und Beteiligungsunternehmen
- j) die Beteiligung an der Planung und Durchführung von Förder- und Fortbildungsangeboten für Frauen und Männer
- k) eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der AGAM
- l) die Funktion als Anlaufstelle für Fragen, Anregungen und Beschwerden zum Thema Gleichstellung für Beschäftigte der Stadt und Münchner Bürgerinnen und Bürger

#### **4. Beteiligungsverfahren**

Gleichstellungsrelevante Vorgänge und Beratungsgegenstände sind in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle zu bearbeiten. Sie erhält alle für ihre Arbeit notwendigen Informationen und Unterlagen. Die Gleichstellungsstelle ist insbesondere auf Wunsch möglichst frühzeitig bei der Erarbeitung einer Beschlussvorlage oder der Bearbeitung eines Stadtratsantrages, eines Bezirksausschussantrages oder einer Bürgerversammlungsempfehlung zu beteiligen. Die beiliegenden Formblätter sind zu verwenden. Sie ist vom zuständigen Referat über Fristverlängerungen und Zwischenberichte zu informieren. Die Gleichstellungsstelle kann zu allen Beschlussvorlagen Stellungnahmen erarbeiten, die dem Stadtrat vorzulegen sind. Will die Fachreferentin/der Fachreferent trotzdem dem Stadtrat die der eigenen Meinung entsprechende Vorlage unterbreiten, so muss sie/er dabei im Text der Vorlage auf die ablehnende oder abweichende Stellungnahme der Gleichstellungsstelle hinweisen und ein abschließendes Votum wiedergeben. Der Text der ablehnenden Stellungnahme ist der Vorlage als Anlage beizufügen. Vorlagen, bei denen die erforderliche Abstimmung bzw. Beteiligung nicht erfolgte, werden vom Direktorium zurückgewiesen.

#### **5. Aufgaben der städtischen Beschäftigten und Dienststellen**

Es ist Aufgabe aller städtischen Beschäftigten und Dienststellen, die Arbeit der Gleichstellungsstelle zu unterstützen. Ebenso ist es Aufgabe aller, das eigene Verwaltungshandeln kritisch auf die Einhaltung des Gleichheitsgebotes hin zu überprüfen und durch geeignete Maßnahmen im eigenen Wirkungsbereich Benachteiligungen von Frauen systematisch abzubauen. Gleichstellungsarbeit setzt Bewusstseinsbildung voraus. Alle städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten sich deshalb in gleichstellungsrelevanten Themen fortbilden. Die Dienststellen sollten ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über entsprechende Fortbildungsangebote informieren und die Teilnahme unterstützen. Im Verwaltungsbericht sind die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und deren Erfolg darzustellen.

#### **6. Beratung von städtischen Beschäftigten**

Beschäftigte der Stadt können sich in persönlichen Gleichstellungsangelegenheiten direkt und während der Dienstzeit an die Gleichstellungsstelle wenden, wenn sich dies mit dem jeweiligen Dienstbetrieb vereinbaren lässt. Die Gleichstellungsstelle ist zur Verschwiegenheit gegenüber anderen Dienststellen verpflichtet.

#### **7. Teilnahme an berufsbezogenen Veranstaltungen**

Beschäftigte der Stadt können an den berufsbezogenen Informationsveranstaltungen der Gleichstellungsstelle während der Dienstzeit teilnehmen, wenn sich dies mit dem jeweiligen Dienstbetrieb vereinbaren lässt.

#### **8. Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen**

Die Arbeit der Gleichstellungsstelle wird von der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen begleitet. Näheres regelt eine Satzung.

Diese Dienstanweisung tritt mit dem Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft.

### 1.4.3 Dienstanweisung örtliche Gleichstellungsbeauftragte

#### 1. Bestellung und Abberufung

(1) Zu örtlichen Gleichstellungsbeauftragten kann bestellt werden, wer mindestens die Befähigung für die dritte Qualifikationsebene oder eine vergleichbare Ausbildung hat und über Berufserfahrung in der Stadtverwaltung München sowie über vertiefte Kenntnisse im Bereich der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit verfügt.

(2) Die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten werden auf Vorschlag der Referatsleitung und im Einvernehmen mit der Gleichstellungsstelle für Frauen durch die Oberbürgermeisterin bzw. den Oberbürgermeister schriftlich bestellt. Bei den Eigenbetrieben erfolgt die schriftliche Bestellung durch die Werkleitung, ebenfalls im Einvernehmen mit der Gleichstellungsstelle für Frauen.

(3) Die Abberufung der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten erfolgt schriftlich durch die Oberbürgermeisterin bzw. den Oberbürgermeister oder die Werkleitung. Sie erfolgt nur auf Wunsch der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten oder auf Veranlassung der Gleichstellungsstelle für Frauen.

#### 2. Freistellung

(1) Die Referats- bzw. Werkleitung sorgt dafür, dass die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten ausreichend Zeit haben, ihr Amt ordnungsgemäß wahr zu nehmen (vgl. § 1 Abs. 3 Gleichstellungssatzung).

(2) Die Freistellung der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten von der sonstigen dienstlichen Tätigkeit erfolgt gestaffelt nach der Größe des Referats bzw. des Eigenbetriebs mindestens nach folgendem Schlüssel:

0 – 1000 Beschäftigte:	0,3 VZÄ
1001 – 3000 Beschäftigte:	0,5 VZÄ
3001 – 5000 Beschäftigte:	0,8 VZÄ
Über 5000 Beschäftigte:	1,0 VZÄ

(3) Bei Änderungen in der Zahl der Beschäftigten bei den Referaten bzw. Eigenbetrieben, wird die Freistellungszeit der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten entsprechend angepasst.

#### 3. Aufgaben der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten nehmen im Rahmen ihrer referats- bzw. eigenbetriebsbezogenen Zuständigkeit die Aufgaben nach § 3 Abs. 4 Gleichstellungssatzung i. V. m. Ziffer 3 der Dienstanweisung Gleichstellungsstelle für Frauen

1. hinsichtlich der Buchstaben a), c), d), h) und j) eigenständig,
2. hinsichtlich des Buchstabens l) eigenständig aber nur für die Beschäftigten des jeweiligen Referats oder Eigenbetriebs und
3. hinsichtlich der Buchstaben b), e), f) und g) im Einvernehmen mit der Gleichstellungsstelle

wahr.

(2) Die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten können an den Aufgaben nach § 4 der Gleichstellungssatzung nach Maßgabe der dort genannten Voraussetzungen beteiligt werden.

(3) In der Erfüllung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten können sich die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten ohne Einhaltung des Dienstwegs an die Gleichstellungsstelle für Frauen, die Dienststellen ihres Referats sowie die Referatsleitung wenden.

#### 4. Verhältnis zur Gleichstellungsstelle für Frauen

(1) Die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind in Erfüllung ihrer Aufgaben unmittelbar der Fachaufsicht der Gleichstellungsstelle für Frauen unterstellt.

(2) Zur Wahrnehmung ihrer Steuerungsfunktion hält die Gleichstellungsstelle für Frauen regelmäßige Dienstbesprechungen ab.

(3) In der Ausübung ihrer Beteiligungsrechte nach Ziffer 4 der Dienstanweisung Gleichstellungsstelle für Frauen kann die Gleichstellungsstelle für Frauen zur fachlichen Unterstützung die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten hinzuziehen.

#### 5. Inkrafttreten

Diese Dienstanweisung tritt am 01.04.2018 in Kraft.

### 1.4.4 Satzung für die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen der Landeshauptstadt München

vom 26. April 1993 (MüABl. S. 121), zuletzt geändert durch Satzung vom 04. August 2020 (MüABl. S. 466)

#### § 1 Aufgaben der Kommission

Die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen hat die Aufgabe, die Arbeit der Gleichstellungsstelle für Frauen zu unterstützen und zu begleiten sowie Initiativen und Maßnahmen vorzubereiten und dem Stadtrat vorzuschlagen. Sie berät über aktuelle und bedeutende Themen, die die Lebenssituation von Frauen und Mädchen in München betreffen.

Sie kann dazu Empfehlungen beschließen, die an den Stadtrat oder den/die Oberbürgermeister\_in gerichtet sind.

#### § 2 Empfehlungen der Kommission

(1) Empfehlungen der Kommission, für die der Stadtrat oder die/der Oberbürgermeister\_in zuständig sind, sind innerhalb von 3 Monaten zu behandeln, sofern ihnen nicht bereits vorher entsprochen werden kann oder die Kommission keine längere Frist beschließt.

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Art der Behandlung ist eine Abklärung durch das Direktorium herbeizuführen.

(2) Bei Empfehlungen, die als laufende Angelegenheiten behandelt werden, entscheidet die/der Oberbürgermeister\_in, ob der Empfehlung durch das zuständige Fachreferat ausreichend nachgekommen wurde.

(3) Empfehlungen, die ausnahmsweise innerhalb der 3-Monatsfrist oder der von der Kommission beschlossenen Frist nicht erledigt werden können, sind spätestens innerhalb von weiteren 6 Monaten abschließend zu behandeln.

Die Frist ruht während der vom Stadtrat bestimmten Ferienzeit.

#### § 3 Besetzung und Amtszeit der Kommission

(1) Die Kommission setzt sich aus 11 ehrenamtlichen Stadträt\_innen und 12 Vertreterinnen Münchner Frauengruppen und Organisationen zusammen. Für alle in die Kommission berufenen Personen wird mindestens eine Stellvertretung bestellt. In der Regel sollen Frauen in die Kommission berufen werden.

(2) Die Sitze der ehrenamtlichen Stadträt\_innen werden nach dem Verhältnis der im Stadtrat

vertretenen Parteien und Wählergruppen besetzt. Die Stadträt\_innen werden vom Stadtrat auf Vorschlag der Parteien und Wählergruppen berufen.

Die 12 Vertreterinnen Münchner Frauengruppen und Organisationen werden von der/vom Oberbürgermeister\_in berufen. Die Zusammensetzung der Münchner Frauengruppen und Organisationen bestimmt sich nach einer Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen.

(3) Die Amtszeit der Kommission beträgt 6 Jahre. Die ehrenamtlichen Stadträt\_innen werden jeweils nach den Kommunalwahlen neu bestimmt.

Die Vertreterinnen Münchner Frauengruppen und Organisationen werden um die Hälfte der Amtszeit versetzt, berufen bzw. bestätigt (erstmalig im April 1993).

(4) Die in die Kommission berufenen Personen aus dem Stadtrat und aus den Reihen der Frauengruppen und Organisationen scheidet vor Ablauf ihrer Amtszeit aus, wenn sie vom Stadtrat (ehrenamtliche Stadträt\_innen) auf Antrag einer Fraktion oder der Stadtratskommission oder von der/vom Oberbürgermeister\_in (Vertreterinnen Münchner Frauengruppen und Organisationen) auf Antrag der Stadtratskommission aus wichtigem Grund abberufen werden.

#### § 4 Stimmrecht

Alle in die Kommission berufenen Personen haben Stimmrecht.

#### § 5 Vorsitz der Kommission

(1) Die Kommission wählt aus den ihr angehörigen ehrenamtlichen Stadtratsmitgliedern eine vorsitzende Person und zwei Stellvertretungen. Die Aufgabenverteilung wird in einer von der Kommission zu beschließenden Geschäftsordnung geregelt. Die vorsitzende Person und die Stellvertretungen werden auf 3 Jahre gewählt. Wiederwahl ist möglich.

(2) Die vorsitzende Person leitet die Sitzungen.

#### § 6 Geschäftsgang, Geschäftsführung

(1) Die Kommission beschließt in Sitzungen. Zeitpunkt und Ort der Sitzungen sind unter Angabe der Tagesordnung rechtzeitig bekanntzumachen.

(2) Die Sitzungen sind nichtöffentlich. Dritte können zur Beratung zugezogen werden. Öffentliche Sitzungen finden statt, wenn dies die Kommission spätestens in der vorausgehenden Sitzung beschließt.



(3) Die Kommission ist beschlußfähig, wenn alle in die Kommission berufenen Personen rechtzeitig geladen sind und die Mehrheit anwesend ist.

(4) Empfehlungen der Kommission werden in offener Abstimmung mit einfacher Mehrheit der Abstimmenden gefaßt. Bei Stimmgleichheit ist die Empfehlung abgelehnt. Enthaltungen werden bei der Berechnung der Mehrheit nicht mitgezählt.

(5) Die Geschäftsführung obliegt der Gleichstellungsstelle.

### **§ 7 Entschädigung**

(1) Für die Teilnahme an den Sitzungen der Kommission erhält jede Vertreterin Münchner Frauengruppen und Organisationen pro Sitzung ein Sitzungsgeld. Es wird für höchstens 12 Sitzungen pro Jahr und Person gewährt.

Es entspricht in der Höhe dem Sitzungsgeld eines Bezirksausschussmitglieds gemäß der Bezirksausschusssatzung in der jeweiligen Fassung.

(2) Vertreterinnen Münchner Frauengruppen und Organisationen haben Anspruch auf Entschädigung der Aufwendungen für eine entgeltliche Kinderbetreuung anlässlich der Teilnahme an allen Sitzungen. Dies gilt, soweit das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen einer Behinderung oder aus einem anderen Grund der Betreuung bedarf und von keinem weiteren Angehörigen des Haushalts betreut werden kann und daher eine Fremdbetreuung gegen Entgelt erforderlich ist. Erstattungsfähig sind die tatsächlich entstandenen und auf Antrag nachgewiesenen Kinderbetreuungskosten. Die Höhe entspricht der Entschädigung der Aufwendungen für eine entgeltliche Kinderbetreuung gemäß der Bezirksausschusssatzung in der jeweiligen Fassung.

### **§ 8 In-Kraft-Treten**

Die Satzung tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung in Kraft.

## **1.4.5 Satzung für die Bezirksausschüsse der Landeshauptstadt München (Bezirksausschusssatzung)**

vom 10. Dezember 2004 (MüABl. S. 553, ber. MüABl. 2005 S. 12), zuletzt geändert durch Satzung vom 02.11.2020 (MüABl. Sondernummer 7, S. 619)

### **§ 23 c Gleichstellungsbeauftragte**

(1) Der Bezirksausschuss wählt eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. einen Gleichstellungsbeauftragten. Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte muss nicht dem Bezirksausschuss angehören. Die Tätigkeit ist ein Ehrenamt im Sinne von Art. 19 Abs. 1 GO.

(2) Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte soll im Stadtbezirk die Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (Europäische Charta) befördern, Gleichstellungsbelange von Frauen und Männern im Stadtbezirk aufgreifen und bei der Beseitigung von Missständen unterstützend mitwirken. Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte unterstützt den Bezirksausschuss bei Anträgen auf Zuwendungen aus dem Stadtbezirksbudget hinsichtlich Aspekten des Gender-Budgetings.

(3) Ist sie bzw. er nicht Mitglied des Bezirksausschusses, wird sie bzw. er zu den öffentlichen Sitzungen des Bezirksausschusses eingeladen und zu den nicht öffentlichen Sitzungen hinzugezogen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsbeauftragten berühren können. Der Bezirksausschuss soll ihr bzw. ihm in diesen Angelegenheiten die Möglichkeit zum Vortrag geben. Soweit ihre bzw. seine Anträge nicht von der vorsitzenden Person oder anderen Mitgliedern des Bezirksausschusses übernommen werden, findet § 9 Abs. 6 entsprechend Anwendung.

(...)

## 1.4.6 Allgemeine Geschäftsweisung der Landeshauptstadt München (AGAM)

Die Allgemeine Geschäftsweisung wird vom Oberbürgermeister erlassen, um einen einheitlichen Rahmen für grundsätzliche Verwaltungsabläufe in der Stadtverwaltung München festzulegen. Sie gilt für die gesamte Stadtverwaltung einschließlich der Eigenbetriebe.

### 1. Allgemeines

(...)

### 1.2 Geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Umgang innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung

#### 1.2.1 Grundsatz

Es sind alle Maßnahmen und Verhaltensweisen zu unterlassen, wodurch Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer kulturellen, sozialen und ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexuellen und geschlechtlichen Identität (z. B. lesbische, schwule, bisexuelle, trans\*, inter\*, non-binäre und queere Menschen) behelligt, belästigt, verletzt oder in sonstiger Weise diskriminiert werden oder sich diskriminiert fühlen.

#### 1.2.2 Unterlassung von Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Jegliche Form von Diskriminierung und sexueller Belästigung (sowohl gegenüber Bürger\*innen, Schutzbefohlenen als auch Mitarbeiterinnen\* und Mitarbeitern\*) ist zu unterlassen.

#### 1.2.3 Zielgruppenspezifische Vorgaben, Fach- und Einzelberatung

Für alle städtischen Bediensteten und Dienststellen gelten folgende verbindliche gesamtstädtische Zielvorgaben:

- die aktive Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, sowohl im Rahmen der betrieblichen Gleichstellungspolitik als auch für das Verwaltungshandeln nach außen. Bei der Planung, der Durchführung, der Begleitung und Bewertung aller Maßnahmen sind die qualitativen und quantitativen Auswirkungen auf Frauen und Männer wie Mädchen und Buben durchgängig zu prüfen, um mögliche Benachteiligungen zu vermeiden (Gender Mainstreaming),
- die Integration aller in München lebenden Migrant\*innen, d. h. Förderung der Chancengleichheit und Teilhabe durch Personal-, Organisations- und Qualitätsentwicklung,
- der aktive Einsatz gegen die Ausgrenzung, Benachteiligung und Diskriminierung von Lesben und Schwulen aufgrund der sexuel-

len Identität und von Transgendern/intersexuellen Menschen aufgrund der geschlechtlichen Identität,

- die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an allen Lebensbereichen der (Stadt-) Gesellschaft.

Folgende Fachdienststellen stehen Ihnen beratend zur Seite:

---

#### Gleichstellungsstelle für Frauen (GSt)

##### Aufgabenschwerpunkt

Die Gleichstellungsstelle berät Dienststellen und städtische Beschäftigte bei der Umsetzung des Gleichheitsgebots.

##### Weitergehende Informationen

Gleichstellungsstelle für Frauen im Intranet

---

#### Stelle für inter-kulturelle Arbeit (Sozialreferat)

##### Aufgabenschwerpunkt

Die Stelle für interkulturelle Arbeit verankert „Interkulturalität“ als Querschnittspolitik und unterstützt die interkulturelle Orientierung und Öffnung der Verwaltung durch Beratung, Fortbildungen und Kooperationsprojekte.

##### Weitergehende Informationen

Stelle für interkulturelle Arbeit im Intranet

---

#### Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\*

##### Aufgabenschwerpunkt

Die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\* (KGL) bietet sowohl persönliche Beratung für Beschäftigte als auch Fachberatung für die Verwaltung. Lesbische, schwule, bisexuelle, trans\*, inter\*, non-binäre und queere Beschäftigte der Landeshauptstadt München können sich ebenso wie Dienststellen bei Fragen und Anliegen bezüglich sexueller und geschlechtlicher Identität an die KGL wenden.

##### Weitergehende Informationen

Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\* im Intranet

---

#### Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG (POR)

##### Aufgabenschwerpunkt

Die Beschwerdestelle ist zuständig für alle Beschäftigten der Landeshauptstadt München, die sich aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität diskriminiert fühlen.

### Weitergehende Informationen

Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG im Intranet

---

### Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt (POR)

#### Aufgabenschwerpunkt

Die Beschwerdestelle ist zuständig für alle Beschäftigten, Kundinnen und Kunden der Landeshauptstadt München sowie Personen, die in Einrichtungen der Landeshauptstadt München betreut werden (bzw. deren Sorgeberechtigte), die sich sexueller Belästigung ausgesetzt fühlen.

### Weitergehende Informationen

Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt

---

### Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (Sozialreferat)

#### Aufgabenschwerpunkt

Das Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention versteht sich als Servicestelle für die städtischen Referate und die Stadtgesellschaft in Zusammenhang mit der Umsetzung der UN-BRK. Die Entwicklung von Aktionsplänen ist das wichtigste Instrument auf dem Weg zu einer inklusiven Stadtgesellschaft.

### Weitergehende Informationen

Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Intranet

*(Hinweis: Die Beratung in persönlichen Angelegenheiten unterliegt der Schweigepflicht.)*

#### 1.2.4 Personenbezeichnungen

Im dienstlichen Sprachgebrauch sind Texte aller Art, auch städtische Bekanntmachungen, Publikationen und Veröffentlichungen so zu formulieren, dass das Gleichstellungsgebot der Geschlechter sprachlich erfüllt ist und gemäß den Vorgaben des AGG keine Diskriminierung erfolgt.

In der internen und externen Kommunikation ist auf einen geschlechterdifferenzierten Umgang und ggf. auf eine zielgruppenspezifische Ansprache zu achten. Dabei sind folgende Regeln zu beachten:

(1) Geschlechterdifferenzierte Formulierungen unter Nennung der weiblichen Form an erster Stelle. Soweit möglich ist dies mit geschlechtsneutralen Begriffen zu kombinieren.

**Beispiel:** Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sehr geehrte Beschäftigte

(2) Formulierungen mit Verwendung des Gendersterns (\*) od. des Gender Gap (\_). Innerhalb eines Textes dürfen Genderstern und Gender Gap nicht gemischt werden.

**Beispiel:** Kolleg\*in, Mitarbeiterin\* und Mitarbeiter\*, Verwaltungsfachangestellte\_r

(3) Bei offensichtlichen Anhaltspunkten ist die gewünschte Anredeform nach Möglichkeit zu erfragen, damit die Ansprechperson im selbst empfundenen Geschlecht angesprochen werden kann.

(4) In städtischen Formularen,

- a) in denen das Geschlecht abgefragt wird, sind die Formularfelder „weiblich“, „männlich“, „divers“, „ohne Angabe“ bzw.
- b) bei Abfrage der Anrede sind die Formularfelder „Frau“, „Herr“, „Grüß Gott oder „Guten Tag + Vorname und Nachname“ oder nur „Grüß Gott“ bzw. „Guten Tag“ (ohne persönliche Anrede) anzubieten.

Die genannten Sprachregelungen sollen es ermöglichen, dass auch Menschen mit einem Geschlechtseintrag „divers“ oder „ohne Angabe“ sowie trans\*, inter\*, non-binäre und queere Menschen angemessen angesprochen werden können.

### 5.6 Verfahrensmäßige Regelung für Sitzungsunterlagen

(...)

#### 5.6.3 Einschaltung fachlich tangierter Referate

(1) Bei referatsübergreifenden Beratungsgegenständen sind die Sitzungsvorlagen in enger Abstimmung mit den jeweils fachlich tangierten Referaten, Dienststellen, Beauftragten und Beiräten zu erstellen.

Vorlagen, bei denen die erforderliche Abstimmung nicht erfolgte, werden vom Direktorium zurückgewiesen.

Kann keine Einigung erzielt werden und will die Fachreferentin bzw. der Fachreferent trotzdem dem Stadtrat die der eigenen Meinung entsprechende Vorlage unterbreiten, so muss sie/er dabei im Text der Vorlage auf die ablehnende oder abweichende Stellungnahme der beteiligten anderen Referate hinweisen und das abschließende Votum wiedergeben.

Der Text der ablehnenden Stellungnahme ist der Vorlage als Anlage beizufügen.

Ohne Einhaltung dieser Voraussetzungen wird die Vorlage vom Direktorium zurückgewiesen.

(2) Die Stadtkämmerei ist mindestens 10 Arbeitstage vor dem Termin der Anmeldung zur Tagesordnung einzuschalten

- bei Sachanträgen, die Auszahlungsmehrungen oder Einzahlungsminderungen gegenüber dem Haushaltsplan bzw. in künftigen Haushaltsjahren zur Folge haben, für deren Genehmigung die Stadtkämmerei oder der Finanzausschuss vorberatend oder abschließend zuständig ist
- und bei Grundsatz- und Konzeptbeschlüssen, die zwar noch keine konkreten finanziellen Auswirkungen beziffern können, aber in Zukunft solche erwarten lassen.

Bei allen übrigen Stadtratsvorlagen reicht die Einschaltung der Stadtkämmerei zum Termin der Anmeldung zur Tagesordnung.

Das Personal- und Organisationsreferat ist mindestens 10 Arbeitstage vor dem Termin der Anmeldung zur Tagesordnung einzuschalten

- bei Anträgen, die nicht eingeplante Personalausgaben bewirken (§ 59 Abs. 4 GeschO).
- und bei Grundsatz- und Konzeptbeschlüssen, die später zu höheren Personalkosten führen.

Das Kommunalreferat ist mindestens 10 Arbeitstage vor dem Termin der Anmeldung zur Tagesordnung bei Anträgen die nicht eingeplante Personalausgaben mit oder auch ohne Erhöhung des Büroraumbedarfs bewirken (§ 59 Abs. 4 GeschO) einzuschalten.

Bei Sachanträgen, die die Informations- und Telekommunikationstechnik betreffen und in denen gemäß § 7 Abs. 1 GeschO nicht ausschließlich der IT-Fachausschuss zuständig ist, ist vor der Entscheidung im Fachausschuss eine Stellungnahme des IT-Referats (RIT) zu den Sachanträgen einzuholen.

In allen Stadtratsvorlagen ist auf mögliche finanzielle Auswirkungen einmaliger und laufender Art hinzuweisen; diese sind so genau wie möglich zu beziffern. Das Ergebnis der Stellungnahme der Stadtkämmerei ist in den Text der Vorlage mit aufzunehmen.

(3) Vorlagen, bei denen die Voraussetzungen für ein Abweichen von den in Nr. 5.6.2 festgelegten Anmeldefristen gegeben sind, müssen ebenfalls mit den jeweils fachlich tangierten Referaten abgestimmt sein.

(4) Andernfalls wird die Vorlage vom Direktorium zurückgewiesen.

(5) Beschlüsse, mit denen ortsrechtliche Vorschriften neu erlassen oder geändert werden, sind mit angemessener Vorlaufzeit mit dem Direktorium – Rechtsabteilung abzustimmen. Die ortsrechtlichen Vorschriften werden vom Direktorium – Rechtsabteilung formell geprüft.

(6) Ebenso sind nachfolgende städtische Stellen in deren betroffenen Aufgabenbereich einzubinden:

- die Gleichstellungsstelle für Frauen
- die Stelle für interkulturelle Arbeit
- die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTQ\*
- die Fachstelle für Demokratie – gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Menschenfeindlichkeit
- das Personal- und Organisationsreferat (hinsichtlich AGG, betriebliches Gesundheitsmanagement und/oder Mediation und Konfliktmanagement)
- das Direktorium – Rechtsabteilung (hinsichtlich Stadtrecht).

Entsprechend den jeweiligen Satzungen sind einzubinden:

- der Migrationsbeirat
- der Seniorenbeirat
- der Behindertenbeirat
- der Mieterbeirat
- die betreffenden Bezirksausschüsse
- der gemeinsame Elternbeirat
- der Sportbeirat.

Die aufgeführten Stellen sind möglichst frühzeitig bzw. satzungsgemäß bei der Erarbeitung von Sitzungsvorlagen, der Bearbeitung von Stadtratsanträgen, von Bezirksausschussanträgen, von Bürgerversammlungsempfehlungen sowie bei der Beantwortung von Stadtratsanfragen zu beteiligen.

Sie sind vom zuständigen Referat über Fristverlängerungen und Zwischenberichte zu informieren. Sie können zu allen Sitzungsvorlagen Stellungnahmen erarbeiten, die dem Stadtrat vorzulegen sind. Vorlagen, bei denen die erforderliche Abstimmung bzw. Beteiligung nicht erfolgte, werden vom Direktorium zurückgewiesen.

## 5.10 Öffentlichkeitsarbeit

(...)

### 5.10.4 Veröffentlichungen und Bekanntmachungen der Stadtverwaltung

(1) Die Veröffentlichungen sind in klarer, allgemeinverständlicher Sprache kurz und übersichtlich abzufassen. Sie sind so zu formulieren, dass das Gleichstellungsgebot der Geschlechter sprachlich erfüllt wird und keine Diskriminierung entsprechend der Vorgaben des AGG erfolgt. In der Kommunikation ist auf einen sensiblen Umgang im Sprachgebrauch und ggf. auf eine zielgruppenspezifische Ansprache zu achten. Zu den geschlechterbezogenen Schreibweisen wird auf Nr. 1.2.4 Personenbezeichnungen verwiesen. Entsprechende Anwendungsbeispiele in WILMA sind zu berücksichtigen. Schwer verständliche Fremdwörter, nicht allgemein geläufige Fachausdrücke und Abkürzungen sind möglichst zu vermeiden. (...)

## 1.4.7 Gleichstellungskonzept: Leitsätze 2016 – Chancengleichheit für Frauen und Männer

Gemäß Art. 4 Absatz 1 Satz 1 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes erstellen die Dienststellen alle fünf Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten ein Gleichstellungskonzept. Dieser Verpflichtung kam die Landeshauptstadt München erneut mit den Leitsätzen 2016 nach und schrieb damit die Leitsätze 2009 konsequent fort und entwickelte sie weiter.

### Geltungsbereich

Die Leitsätze, Ziele und Maßnahmen gelten für die Landeshauptstadt München als Dienstherrin und Arbeitgeberin, für alle Mitarbeiter\*innen sowie für die Eigenbetriebe, sofern nicht für die Eigenbetriebe eine eigene Regelungskompetenz besteht. Bei der Umsetzung kommt den Führungskräften besondere Verantwortung zu, da die Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer ein Thema der Personalentwicklung ist.

## Aufbau der Leitsätze

Es handelt sich um 16 Handlungsfelder, welche folgenden vier Kapiteln zugeteilt sind:

### Kapitel 1

#### Attraktive Arbeitsbedingungen

### Kapitel 2

#### Personalgewinnung/-erhalt

### Kapitel 3

#### Berufliche Entwicklung

### Kapitel 4

#### Personalfürsorge

Jedes Handlungsfeld wiederum enthält Leitsätze, eine Beschreibung der Ist-Situation und Maßnahmen, die vom Personal- und Organisationsreferat sowie den Referaten und Eigenbetrieben umgesetzt werden müssen. Darüber hinaus sind in einigen Handlungsfeldern wirkungsorientierte Ziele formuliert, die in das Zielsystem des Personal- und Organisationsreferats integriert werden und deren Erreichen im nächsten Gleichstellungsbericht überprüft wird. Die Leitsätze werden im Folgenden dargestellt. Darüber hinaus wird auf die Broschüre „Leitsätze 2016 – Chancengleichheit für Frauen und Männer“ der Landeshauptstadt München verwiesen.

## Leitsätze

---

### Kapitel 1

#### Attraktive Arbeitsbedingungen

##### Kinderbetreuung

- Beschäftigte mit Kindern brauchen während ihrer Arbeitszeit eine zuverlässige Kinderbetreuung. Eltern werden durch bedarfsgerechte und kostengünstige
- Betreuungsangebote unterstützt.
- Die Angebote umfassen Belegplätze in eigenen Betreuungseinrichtungen, Kinderkrippen-, Kindergarten- und Hortkontingentplätze in städtischen Kindertageseinrichtungen sowie eine Ferien- und Notfallbetreuung.
- Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhalten Beschäftigte mit Kindern nach Maßgabe des Grundsatzbeschlusses des Stadtrats vom 24.04.1991 und dessen Folgebeschlüsse Kinderbetreuungsplätze, um sie dadurch zu gewinnen oder zu erhalten bzw. die Rückkehr aus einer Beurlaubung zu erleichtern.

### Teilzeit

- Um Beruf und Familie zu vereinbaren, bietet die Landeshauptstadt München Frauen und Männern in allen Bereichen eine für die Beschäftigten bedarfsgerechte, aber auch für die Arbeitgeberin bzw. Dienstherrin wirtschaftliche Teilzeitarbeit an. Dabei sind dienstliche Belange ebenso zu beachten wie die Bedürfnisse der Beschäftigten. Teilzeit aus anderen, nicht familienbezogenen Gründen ist ebenfalls möglich.
- Jede Vollzeitstelle ist grundsätzlich teilbar.
- Teilzeitangebote richten sich an Frauen und Männer.
- Die Landeshauptstadt München achtet in allen Bereichen des beruflichen Fortkommens auf Entwicklungsmöglichkeiten von Teilzeitkräften und wirkt Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten aktiv entgegen.
- Teilzeit ist kein Ausschlussgrund für die Vergabe und Verteilung von Sonder- und Projektaufgaben.
- Führung in Teilzeit wird als geteilte Führung oder Führung in vollzeitnahen Stundenmaßen weiter ausgebaut.
- Um längerfristige berufliche und wirtschaftliche Nachteile für Teilzeitkräfte zu vermeiden, werden Perspektiven zur Erhöhung des Stundenmaßes nach dem Wiedereinstieg und zur beruflichen Weiterentwicklung geboten.
- Unterhäftige Teilzeit wird vor allem eingesetzt, um eine frühe Rückkehr aus einer Elternzeit zu erleichtern.
- Führungskräfte kennen die gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten der Gestaltung von Teilzeit sowie die Unterstützungsangebote durch das POR und der im Referat für Bildung und Sport – KITA seit 2013 bestehenden Teilzeitberatungsstelle für das dort betreute Personal.

### Telearbeit

- Die Landeshauptstadt München baut die Arbeitsform „alternierende Telearbeit“ weiter aus, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und das vorhandene Know-how für die Landeshauptstadt München zu erhalten.

### Zeitpolitik

- Die Arbeitszeit wird aufgaben- und mitarbeitergerecht erbracht. Die Landeshauptstadt München bietet ihren Beschäftigten mit Familienpflichten im Regelfall verlässliche Arbeitszeiten soweit es betriebliche Belange zulassen.
- Bei Mehrarbeit und Überstunden findet eine faire Abwägung zwischen dienstlichen Belangen und den persönlichen Möglichkeiten der Beschäftigten statt.
- Die Landeshauptstadt München ist bestrebt,

die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten zu erhalten. Dies gilt besonders für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kinder bzw. Angehörige betreuen oder gesundheitlich eingeschränkt sind.

### Leistungsorientierte Bezahlung

- Das System der leistungsorientierten Bezahlung steht allen Beschäftigten offen. Auf Chancengleichheit bei der Prämienvergabe zwischen Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitkräften wird geachtet.
- Prämien und Zulagen werden nach klaren und objektiven Kriterien vergeben.
- Über die Verteilung und Höhe des Leistungsentgelts wird stets berichtet und informiert.

### Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Alle Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unterliegen einer zielgruppenorientierten Betrachtungsweise.
- Die Kategorie Geschlecht ist in allen Phasen eines Projektes berücksichtigt.

---

## Kapitel 2

### Personalgewinnung/-erhalt

#### Ausbildung/Einstellung

- Alle bei der Landeshauptstadt München angebotenen Ausbildungs- und Studienrichtungen sowie Beschäftigungsfelder stehen Frauen und Männern gleichermaßen offen. In Berufsgruppen, in denen Frauen oder Männer noch unterrepräsentiert sind, ist der Frauen bzw. Männeranteil erhöht. Dabei sind die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der einzelnen Berufsgruppen berücksichtigt.
- In der berufspraktischen Ausbildung werden Frauen und Männer individuell und geschlechtergerecht gefördert.
- Auch bei den örtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer gleichermaßen ausbilden.

#### Familiäre Beurlaubung (Elternzeit, Betreuung eines Kindes, Pflege von Angehörigen)

- Frauen und Männer sind informiert über gesetzliche und tarifliche Regelungen zu Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeit, sie kennen die innerbetrieblichen Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beratungsmöglichkeiten.
- Beschäftigte, die Angehörige pflegen, sind über die rechtlichen und tariflichen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowie über Betreuungs- und Entlastungsangebote informiert.
- Die Stadt fördert im Falle von Elternzeit/ Beurlaubung eine Berufsrückkehr innerhalb von drei Jahren; Führungskräfte und Personalverantwortliche unterstützen Mütter und

- Väter bei der Planung einer frühen Rückkehr.
- Führungskräfte und Personalverantwortliche unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienpflichten (Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen) und sorgen für deren Akzeptanz im beruflichen Umfeld.

---

### Kapitel 3

#### Berufliche Entwicklung

##### Mobilität (Ausschreibungsverfahren/ Stellenhebungen)

- Personalauswahl findet nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Wettbewerb statt. Alle dezentralen und zentralen Verfahren zu Personalauswahl und Stellenbesetzung werden unter Einhaltung der in den Ausschreibungsrichtlinien (Grundsätze und Ausführungsbestimmungen) formulierten Standards zur geschlechtergerechten Personalauswahl durchgeführt und bieten Frauen und Männern in Vollzeit und Teilzeit gleiche Chancen.
- Bei der Besetzung von Stellen im Rahmen der Ausschreibungsrichtlinien besteht in allen Referaten, Eigenbetrieben und Fachrichtungen Chancengleichheit hinsichtlich Geschlecht und Vollzeit/Teilzeit.

##### Führungspositionen

- Der Frauenanteil bei den Führungspositionen entspricht dem Frauenanteil bei den aktiv Beschäftigten.
- Dienstliche Beurteilung
- Die Beurteilung von Frauen und Männern, Teilzeit- und Vollzeitkräften bezieht sich auf die konkreten Anforderungen, die Leistungen und Ergebnisse am Arbeitsplatz. Unmittelbar oder mittelbar diskriminierende, an den Geschlechterrollen orientierte Leistungskriterien sind vermieden.
- Stadtweit wird ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab zugrunde gelegt; auf Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitkräften wird geachtet.

##### Aufstiegsverfahren (Modulare Qualifizierung/Ausbildungsqualifizierung)

- Die Aufstiegsverfahren bei der Landeshauptstadt München stehen allen Beschäftigten offen. Es wird auf Chancengleichheit bei Frauen und Männern sowie Vollzeit- und Teilzeitkräften geachtet.

##### Fortbildung

- Die gesamte städtische Fortbildung ist auf der Grundlage des Gender Mainstreaming-Ansatzes konzipiert. Die Dimension Geschlecht und die spezifischen Interessenlagen von Frauen und Männern sind in allen Fort- und Weiterbildungsangeboten berücksichtigt.

- Frauen und Männer sowie Teilzeitkräfte beider Geschlechter nehmen an Qualifizierungsmaßnahmen bedarfsgerecht, mindestens in Höhe ihres Anteils an der Zielgruppe auf Referatsebene teil.
- Interne und externe Trainerinnen und Trainer verfügen über aktuelle Kenntnisse zum Themenbereich Gender Mainstreaming und reflexive Koedukation und setzen diese im Rahmen ihrer Fortbildungen um. In der Gesamtschau, insbesondere bei Führungseminaren, werden Trainerinnen und Trainer gleichermaßen eingesetzt.

---

### Kapitel 4

#### Personalfürsorge

##### Schutz vor Diskriminierung

- Die Landeshauptstadt München tritt für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung ein.
- Die Dimension Geschlecht ist bei der Konzeption, Durchführung und Ergebniskontrolle aller städtischen Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligung bestimmter Personengruppen beachtet.
- Der Anteil von Migrantinnen und Migranten unter den städtischen Beschäftigten ist erhöht.
- Um eine Diskriminierung nach Hautfarbe, Religion oder kultureller Herkunft zu vermeiden, ist die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch erhöht.
- Die Landeshauptstadt München ist eine attraktive Arbeitgeberin für Menschen mit Schwerbehinderung.
- Die Landeshauptstadt München ist eine attraktive Arbeitgeberin für Menschen mit lesbischer oder schwuler Identität sowie für Menschen mit Trans\*identität.

# Europarecht





## 2. Europarecht

### 2.1 Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC)

vom 07. Dezember 2000 (ABl. C 326, S. 391), zuletzt geändert am 7. Juni 2016 (ABl. C 202, S. 389)

Die Europäische Union hat mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, in Kraft seit dem 01. Dezember 2009, einen rechtlich verbindlichen Katalog von bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen und sozialen Rechten formuliert. Diese sind in die folgenden sechs Kapitel eingeteilt: Würde des Menschen, Freiheiten, Gleichheit, Solidarität, Bürgerrechte und justizielle Rechte. Aus dem Kapitel der Gleichheit sind folgende Artikel hervorzuheben:

#### Artikel 20

Alle Personen sind vor dem Gesetz gleich.

#### Artikel 21

(1) Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der „Rasse“<sup>7</sup>, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.

(2) Unbeschadet besonderer Bestimmungen der Verträge ist in ihrem Anwendungsbereich jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.

#### Artikel 23

Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.

Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.

<sup>7</sup> Ebd.

### 2.2 Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK)

vom 04. November 1950, zuletzt geändert durch Protokoll Nr. 16 vom 02. Oktober 2013 m.W.v. 01. August 2018

Die Konvention, in Kraft seit dem 03. September 1953, enthält Grund- und Menschenrechte und ist das bedeutendste Menschenrechtsübereinkommen in Europa. Die Artikel 2–14 enthalten die wichtigsten Freiheitsrechte wie das Recht auf Leben, das Verbot der Folter, das Recht auf Freiheit und Sicherheit und auf ein faires Verfahren, den Grundsatz „keine Strafe ohne Gesetz“, das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens, Freiheiten wie die Gedanken-, Gewissens-, Religions-, Meinungsäußerungs-, Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Eheschließung, das Recht auf eine wirksame Beschwerde und ein Diskriminierungsverbot. Letzteres lautet wie folgt:

#### Artikel 14

Der Genuss der in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der „Rasse“<sup>8</sup>, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten.

### 2.3 Vertrag über die Europäische Union (EUV)

Fassung aufgrund des am 1. Dezember 2009 in Kraft getretenen Vertrages von Lissabon (ABl. C 306, S. 1), zuletzt geändert am 7. Juni 2016 (ABl. C 202, S. 13)

Der Vertrag über die Europäische Union bildet zusammen mit dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (vgl. im Folgenden) die rechtliche Grundlage der Europäischen Union. Der Vertrag über die Europäische Union enthält grundlegende Bestimmungen zu Zielen, Werten, Ermächtigungen, Zuständigkeiten, Grundprinzipien und Organen der Europäischen Union. Für die Gleichstellungsarbeit sind folgende Artikel hervorzuheben:

#### Artikel 2

Die Werte, auf die sich die Union gründet, sind die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und

<sup>8</sup> Ebd.

die Wahrung der Menschenrechte einschließlich der Rechte der Personen, die Minderheiten angehören. Diese Werte sind allen Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch Pluralismus, Nichtdiskriminierung, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und die Gleichheit von Frauen und Männern auszeichnet.“

### **Artikel 3 Abs. 3 Satz 2**

Sie [die Union] bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen und fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes.

## **2.4 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)**

Fassung aufgrund des am 1. Dezember 2009 in Kraft getretenen Vertrages von Lissabon (ABl. C 306, S. 1), zuletzt geändert am 7. Juni 2016 (ABl. C 202, S. 47)

Der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union bildet zusammen mit dem Vertrag über die Europäische Union (vgl. zuvor) die rechtliche Grundlage der Europäischen Union. Der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union enthält Ausführungsbestimmungen institutioneller (Organe, Verfahren) und materieller (Zuständigkeiten) Art. Für die Gleichstellungsarbeit sind folgende Artikel hervorzuheben:

### **Artikel 8**

Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

### **Artikel 10**

Bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen zielt die Union darauf ab, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der „Rasse“<sup>9</sup>, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.

### **Artikel 19**

(1) Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen der Verträge kann der Rat im Rahmen der durch die Verträge auf die Union übertragenen Zuständigkeiten gemäß einem besonderen Gesetzgebungsverfahren und nach Zustimmung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der „Rasse“<sup>10</sup>, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Welt-

anschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.

(2) Abweichend von Absatz 1 können das Europäische Parlament und der Rat gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren die Grundprinzipien für Fördermaßnahmen der Union unter Ausschluss jeglicher Harmonisierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten zur Unterstützung der Maßnahmen festlegen, die die Mitgliedstaaten treffen, um zur Verwirklichung der in Absatz 1 genannten Ziele beizutragen.

### **Artikel 153**

Zur Verwirklichung der Ziele des Artikels 151 unterstützt und ergänzt die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf folgenden Gebieten:

(i) ... Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz

### **Artikel 157**

(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

(2) Unter „Entgelt“ im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,

- a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,
- b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

(3) (...)

(4) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

<sup>9</sup> Ebd.

<sup>10</sup> Ebd.

## **2.5 Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene**

Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene ist eine Charta für die Lokal- und Regionalregierungen Europas zur Förderung des Einsatzes ihrer Kompetenzen und Partnerschaften mit dem Ziel der Schaffung von mehr Gleichheit für ihre Bevölkerung. Die Charta formuliert gleichstellungspolitische Grundsätze für alle kommunalpolitischen Handlungsfelder.

Am 30. Mai 2016 unterzeichnete der Oberbürgermeister der Landeshauptstadt München auf Empfehlung des Münchner Stadtrates die Charta. Am 24. Juli 2019 beschloss die Vollversammlung des Münchner Stadtrates den 1. Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, siehe dazu auch die von der Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München herausgegebene Broschüre „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, 1. Aktionsplan der Landeshauptstadt München 2019 – 2021“. Ebenso sind Druckexemplare der Charta bei der Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München erhältlich.

# Völkerrecht



### 3. Völkerrecht

#### 3.1 Charta der Vereinten Nationen (UN-Charta)

vom 26. Juni 1945 (BGBl. II 1973, S. 430), zuletzt geändert durch Bekanntmachung vom 28. August 1980 (BGBl. II, S. 1252)

Die Charta ist der Gründungsvertrag der Vereinten Nationen und enthält die Ziele und Grundsätze dieser Staatengemeinschaft. Hervorzuheben sind hier folgende Artikel:

##### Artikel 1

Die Vereinten Nationen setzen sich folgende Ziele:

(...)

3. eine internationale Zusammenarbeit herbeizuführen, um internationale Probleme wirtschaftlicher, sozialer, kultureller und humanitärer Art zu lösen und die Achtung vor den Menschenrechten und Grundfreiheiten für alle ohne Unterschied der „Rasse“<sup>11</sup>, des Geschlechts, der Sprache oder der Religion zu fördern und zu festigen;

(...)

##### Artikel 13

(1) Die Generalversammlung veranlasst Untersuchungen und gibt Empfehlungen ab,

(...)

b. um die internationale Zusammenarbeit auf den Gebieten der Wirtschaft, des Sozialwesens, der Kultur, der Erziehung und der Gesundheit zu fördern und zur Verwirklichung der Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle ohne Unterschied der „Rasse“<sup>12</sup>, des Geschlechts, der Sprache oder der Religion beizutragen.

##### Artikel 55

Um jenen Zustand der Stabilität und Wohlfahrt herbeizuführen, der erforderlich ist, damit zwischen den Nationen friedliche und freundschaftliche, auf der Achtung vor dem Grundsatz der Gleichberechtigung und Selbstbestimmung der Völker beruhende Beziehungen herrschen, fördern die Vereinten Nationen

(...)

c. die allgemeine Achtung und Verwirklichung der Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle ohne Unterschied der „Rasse“<sup>13</sup>, des Geschlechts, der Sprache oder der Religion.

---

<sup>11</sup> Ebd.

<sup>12</sup> Ebd.

<sup>13</sup> Ebd.

##### Artikel 76

Im Einklang mit den in Artikel 1 dieser Charta dargelegten Zielen der Vereinten Nationen dient das Treuhandsystem hauptsächlich folgenden Zwecken:

(...)

c. die Achtung vor den Menschenrechten und Grundfreiheiten für alle ohne Unterschied der „Rasse“<sup>14</sup>, des Geschlechts, der Sprache oder der Religion zu fördern und das Bewusstsein der gegenseitigen Abhängigkeit der Völker der Welt zu stärken;

d. die Gleichbehandlung aller Mitglieder der Vereinten Nationen und ihrer Staatsangehörigen in sozialen, wirtschaftlichen und Handelsangelegenheiten sowie die Gleichbehandlung dieser Staatsangehörigen in der Rechtspflege sicherzustellen (...)

#### 3.2 Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (ICESCR)

vom 19. Dezember 1966 (BGBl. 1976 II, S. 428)

Der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (= UN-Sozialpakt), der International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), in Kraft seit dem 03. Januar 1976, ist einer der ersten völkerrechtlich bindenden Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen. Gemeinsam mit dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (UN-Zivilpakt, vgl. dazu im Folgenden) und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte bildet er den Internationalen Menschenrechtskodex. Er garantiert die grundlegenden sog. Menschenrechte 2. Generation (soziale Menschenrechte). Darunter fallen z. B. das Recht auf Selbstbestimmung, das Recht auf Arbeit und angemessene Entlohnung, das Recht auf soziale Sicherheit, der Schutz von Schwangeren, Müttern und Kindern und das Recht auf Bildung. Hervorzuheben sind folgende Artikel:

##### Artikel 2

(...)

(2) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, zu gewährleisten, dass die in diesem Pakt verkündeten Rechte ohne Diskriminierung hinsichtlich der „Rasse“<sup>15</sup>, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, der Geburt oder des sonstigen Status ausgeübt werden.

---

<sup>14</sup> Ebd.

<sup>15</sup> Ebd.

### Artikel 3

Die Vertragsstaaten verpflichten sich, die Gleichberechtigung von Mann und Frau bei der Ausübung der in diesem Pakt festgelegten wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte sicherzustellen.

### 3.3 Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (ICCPR)

vom 19. Dezember 1966 (BGBl. 1973 II, S. 1553)

Der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte (= UN-Zivilpakt), der International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), in Kraft seit dem 23. März 1976, ist ebenfalls einer der ersten völkerrechtlich bindenden Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen. Gemeinsam mit dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (= UN-Sozialpakt, vgl. dazu vorangehend) und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte bildet er den Internationalen Menschenrechtskodex. Er garantiert die grundlegenden sog. Menschenrechte 1. Generation (bürgerliche Menschenrechte), nämlich das Recht auf Leben, das Verbot der Sklaverei und Zwangsarbeit, das Recht auf persönliche Freiheit und Sicherheit, die Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit und das Recht auf die Teilnahme an allgemeinen, gleichen und geheimen Wahlen. Er enthält u. a. zudem die Zusicherung der Gleichbehandlung von Frau und Mann. Hervorzuheben sind folgende Artikel:

### Artikel 2

(1) Jeder Vertragsstaat verpflichtet sich, die in diesem Pakt anerkannten Rechte zu achten und sie allen in seinem Gebiet befindlichen und seiner Herrschaftsgewalt unterstehenden Personen ohne Unterschied wie insbesondere der „Rasse“<sup>16</sup>, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, der Geburt oder des sonstigen Status zu gewährleisten. (...)

### Artikel 3

Die Vertragsstaaten verpflichten sich, die Gleichberechtigung von Mann und Frau bei der Ausübung aller in diesem Pakt festgelegten bürgerlichen und politischen Rechte sicherzustellen.

### Artikel 26

Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Diskriminierung Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. In dieser Hinsicht hat das Gesetz jede Diskriminierung zu verbieten

und allen Menschen gegen jede Diskriminierung, wie insbesondere wegen der „Rasse“<sup>17</sup>, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, der Geburt oder des sonstigen Status, gleichen und wirksamen Schutz zu gewährleisten.

### 3.4 UNO-Resolution 1325 „Frauen, Frieden, Sicherheit“

In der UNO-Resolution 1325 „Frauen, Frieden, Sicherheit“, welche im Jahr 2000 verabschiedet wurde, werden die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen dazu aufgerufen, die Beteiligung von Frauen in allen Gremien und Mechanismen der Krisenprävention, der Konfliktbewältigung und der Lösung von Konflikten zu stärken. Gefordert wird dabei die Einbeziehung einer „Geschlechterperspektive in Friedensprozessen“. Frauen sollen die Rolle aktiver Akteurinnen in friedensschaffenden Prozessen einnehmen. Nachfolgeresolutionen sind die Resolutionen 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242 und 2467 (von Deutschland eingebracht). Bei der Umsetzung trägt Deutschland durch seine Aktionspläne bei. Den zweiten Aktionsplan zur Umsetzung der Resolution für die Jahre 2017 – 2020 verabschiedete das Bundeskabinett im Jahr 2017.

### 3.5 Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW)

vom 18. Dezember 1979 (BGBl. 1985 II, S. 647)

Das Übereinkommen verpflichtet die Vertragsstaaten auf allen Ebenen und in allen Bereichen, die Gleichstellung von Frauen und Mädchen zu verwirklichen. Damit ist das Übereinkommen im Völkerrecht eines der wichtigsten Menschenrechtsinstrumente für Frauen. Besonders ist, dass die Vertragsstaaten nicht nur selbst die Rechte von Frauen und Mädchen zu achten haben, sondern auch dafür Sorge zu tragen haben, dass nicht-staatliche Akteur\*innen dies befolgen.

Im Jahr 1999 verabschiedete die UN-Generalversammlung ein Zusatzprotokoll. Gemäß diesem haben Frauen bei Verstößen gegen die Bestimmungen des Übereinkommens das Recht auf eine Individualbeschwerde. Voraussetzung ist, dass der nationale Rechtsweg zuvor ausgeschöpft wurde. Auch sieht es die Möglichkeit eines Untersuchungsverfahrens bei systematischen Verletzungen der Konvention vor. Deutschland ratifizierte das Zusatzprotokoll im Jahr 2002.

<sup>16</sup> Ebd.

<sup>17</sup> Ebd.

Das Übereinkommen enthält die Definition von „Diskriminierung der Frau“ (Art. 1), einen Maßnahmenkatalog (Art. 2) sowie Regelungen zu folgenden Bereichen:

- Gleichberechtigte Ausübung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten (Art. 3),
- Strukturelle Nachförderung, um tatsächliche Gleichstellung zu erlangen (Art. 4),
- Wandel von stereotypen Rollenmustern (Art. 5)
- Bekämpfung des Frauenhandels und der Ausbeutung der Prostitution von Frauen (Art. 6)
- Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben (Art. 7, 8)
- Gleichstellung bei den Staatsangehörigkeitsregelungen (Art. 9)
- Bildung, Sport und Gesundheit (Art. 10, 12)
- Erwerbstätigkeit und Wirtschaft (Art. 11, 13)
- Ehe und Familie (Art. 16)
- Frauen im ländlichen Raum (Art. 14)
- Gleichheit vor dem Gesetz (Art. 15)
- Gleichberechtigung der Frau in Ehe und Familie (Art. 16)

Die erwähnte Definition von „Diskriminierung der Frau“ (Art. 1) und der erwähnte Maßnahmenkatalog (Art. 2) lauten konkret wie folgt:

#### Artikel 1

In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck „Diskriminierung der Frau“ jede mit dem Geschlecht begründete Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die zur Folge oder zum Ziel hat, dass die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gegründete Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch die Frau – ungeachtet ihres Familienstands – im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, staatsbürgerlichen oder jedem sonstigen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird.

#### Artikel 2

Die Vertragsstaaten verurteilen jede Form von Diskriminierung der Frau; sie kommen überein, mit allen geeigneten Mitteln unverzüglich eine Politik zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau zu verfolgen, und verpflichten sich zu diesem Zweck,

- a) den Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau in ihre Staatsverfassung oder in andere geeignete Rechtsvorschriften aufzunehmen, sofern sie dies noch nicht getan haben, und durch gesetzgeberische und sonstige Maßnahmen für die tatsächliche Verwirklichung dieses Grundsatzes zu sorgen;

- b) durch geeignete gesetzgeberische und sonstige Maßnahmen, gegebenenfalls auch Sanktionen, jede Diskriminierung der Frau zu verbieten;
- c) den gesetzlichen Schutz der Rechte der Frau auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit dem Mann zu gewährleisten und die Frau durch die zuständigen nationalen Gerichte und sonstigen öffentlichen Einrichtungen wirksam vor jeder diskriminierenden Handlung zu schützen;
- d) Handlungen oder Praktiken zu unterlassen, welche die Frau diskriminieren, und dafür zu sorgen, dass alle staatlichen Behörden und öffentlichen Einrichtungen im Einklang mit dieser Verpflichtung handeln;
- e) alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau durch Personen, Organisationen oder Unternehmen zu ergreifen;
- f) alle geeigneten Maßnahmen einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen zur Änderung oder Aufhebung aller bestehenden Gesetze, Verordnungen, Gepflogenheiten und Praktiken zu treffen, die eine Diskriminierung der Frau darstellen;
- g) alle innerstaatlichen strafrechtlichen Vorschriften aufzuheben, die eine Diskriminierung der Frau darstellen.

### 3.6 Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention)

vom 11. Mai 2011 (BGBl. 2017 II, S. 1026, Berichtigung BGBl. 2018 II, S. 119)

Das Übereinkommen, welches in Deutschland seit dem 01. Februar 2018 in Kraft ist, verpflichtet die Vertragsstaaten auf allen staatlichen Ebenen und in allen Bereichen, alles für die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und für den Schutz von Betroffenen zu tun, ferner Unterstützung zu bieten und Gewalt zu verhindern. Es ist ein Meilenstein und das wichtigste Rechtsinstrument gegen Gewalt an Frauen. Inhalt des Übereinkommens ist bzw. sind u. a.

- die Erläuterung des Zwecks des Übereinkommens (Art. 1)
- Hervorhebung der häuslichen Gewalt und Einschluss aller Opfer (Art. 2)
- Begriffsbestimmungen von „Gewalt gegen Frauen“, „häusliche Gewalt“, „Geschlecht“,

„geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen“, „Opfer“ und „Frauen“ (Art. 3) Grundrechte, Gleichstellung und Nichtdiskriminierung (Art. 4)

- Verpflichtung der Vertragsstaaten zu umfassenden und koordinierten politischen Maßnahmen (Art. 7)
- Verpflichtungen der Vertragsstaaten zur Prävention (Kapitel III) und zur Bereitstellung von Schutz und Unterstützungsangeboten (Kapitel IV),
- Verpflichtungen der Vertragsstaaten zu Maßnahmen im Rechtsschutz sowie im zivil- und strafrechtlichen Verfahren (Kapitel V, VI)
- Regelungen zu Migration und Asyl (Kapitel VII)
- Regelungen zur Internationalen Zusammenarbeit (Kapitel VIII)

Die Einhaltung der Verpflichtungen aus dem Übereinkommen wird von einer unabhängigen Expert\*innenkommission überwacht, der „Group of expert on action against violence against women and domestic violence“, GREVIO (Kapitel IX).

Hervorzuheben sind dabei folgende Regelungen:

### **Artikel 1 Zweck des Übereinkommens**

1) Zweck dieses Übereinkommens ist es,

- a) Frauen vor allen Formen von Gewalt zu schützen und Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu verhüten, zu verfolgen und zu beseitigen;
- b) einen Beitrag zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau zu leisten und eine echte Gleichstellung von Frauen und Männern, auch durch die Stärkung der Rechte der Frauen, zu fördern;
- c) einen umfassenden Rahmen sowie umfassende politische und sonstige Maßnahmen zum Schutz und zur Unterstützung aller Opfer von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt zu entwerfen;
- d) die internationale Zusammenarbeit im Hinblick auf die Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt zu fördern;
- e) Organisationen und Strafverfolgungsbehörden zu helfen und sie zu unterstützen, um wirksam mit dem Ziel zusammenzuarbeiten, einen umfassenden Ansatz für die Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt anzunehmen.

(2) Um die wirksame Durchführung dieses Übereinkommens durch die Vertragsparteien sicherzustellen, wird durch dieses Übereinkommen ein besonderer Überwachungsmechanismus eingeführt.

### **Artikel 3 Begriffsbestimmungen**

Im Sinne dieses Übereinkommens

- a) wird der Begriff „Gewalt gegen Frauen“ als eine Menschenrechtsverletzung und eine Form der Diskriminierung der Frau verstanden und bezeichnet alle Handlungen geschlechtsspezifischer Gewalt, die zu körperlichen, sexuellen, psychischen oder wirtschaftlichen Schäden oder Leiden bei Frauen führen oder führen können, einschließlich der Androhung solcher Handlungen, der Nötigung oder der willkürlichen Freiheitsentziehung, sei es im öffentlichen oder privaten Leben;
- b) bezeichnet der Begriff „häusliche Gewalt“ alle Handlungen körperlicher, sexueller, psychischer oder wirtschaftlicher Gewalt, die innerhalb der Familie oder des Haushalts oder zwischen früheren oder derzeitigen Eheleuten oder Partnerinnen beziehungsweise Partnern vorkommen, unabhängig davon, ob der Täter beziehungsweise die Täterin denselben Wohnsitz wie das Opfer hat oder hatte;
- c) bezeichnet der Begriff „Geschlecht“ die gesellschaftlich geprägten Rollen, Verhaltensweisen, Tätigkeiten und Merkmale, die eine bestimmte Gesellschaft als für Frauen und Männer angemessen ansieht;
- d) bezeichnet der Begriff „geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen“ Gewalt, die gegen eine Frau gerichtet ist, weil sie eine Frau ist, oder die Frauen unverhältnismäßig stark betrifft;
- e) bezeichnet der Begriff „Opfer“ eine natürliche Person, die Gegenstand des unter den Buchstaben a und b beschriebenen Verhaltens ist;
- f) umfasst der Begriff „Frauen“ auch Mädchen unter achtzehn Jahren.

### **Artikel 7 Umfassende und koordinierte politische Maßnahmen**

(1) Die Vertragsparteien treffen die erforderlichen gesetzgeberischen und sonstigen Maßnahmen, um landesweit wirksame, umfassende und koordinierte politische Maßnahmen zu beschließen und umzusetzen, die alle einschlägigen Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung aller in den Geltungsbereich dieses Übereinkommens fallenden Formen von Gewalt umfasst,



und um eine ganzheitliche Antwort auf Gewalt gegen Frauen zu geben.

(2) Die Vertragsparteien stellen sicher, dass die in Absatz 1 genannten politischen Maßnahmen die Rechte des Opfers in den Mittelpunkt aller Maßnahmen stellen und mittels einer wirksamen Zusammenarbeit zwischen allen einschlägigen Behörden, Einrichtungen und Organisationen umgesetzt werden.

(3) Nach Maßgabe dieses Artikels getroffene Maßnahmen beziehen gegebenenfalls alle einschlägigen Akteure wie Regierungsstellen, nationale, regionale und lokale Parlamente und Behörden, nationale Menschenrechtsinstitutionen und zivilgesellschaftliche Organisationen ein.



