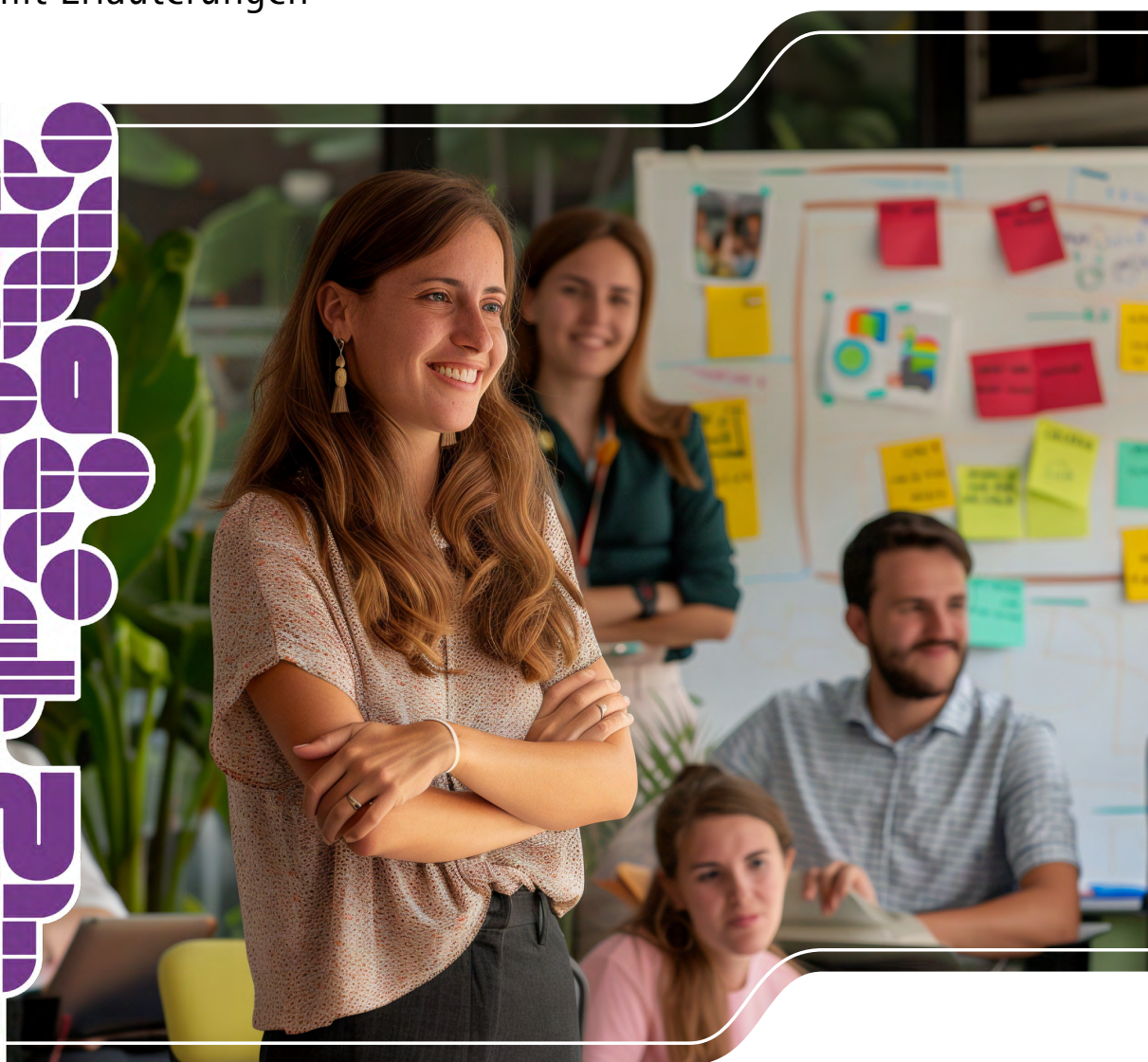
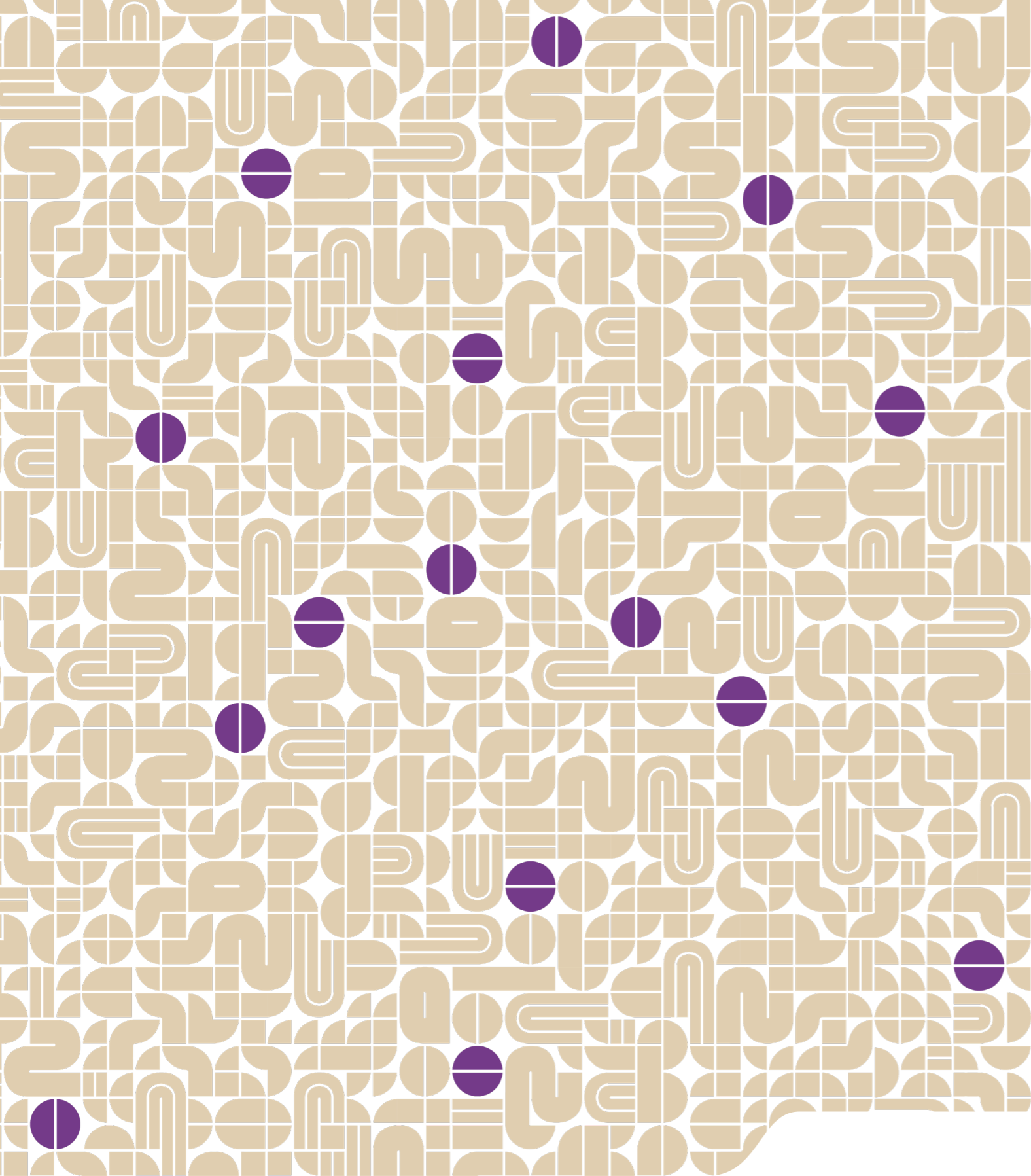




Praxishandbuch zum Sächsischen Gleichstellungsgesetz

Gesetzestext mit Erläuterungen





Katja Meier
Staatsministerin der Justiz
und für Demokratie, Europa
und Gleichstellung



Vorwort der Staatsministerin

Katja Meier

Liebe Leserinnen und Leser,

das Sächsische Gleichstellungsgesetz (SächsGleiG), das am 1. Januar 2024 in Kraft getreten ist, modernisiert nach über 30 Jahren die Regelungen des bis dahin geltenden Sächsischen Frauenförderungsgesetzes aus dem Jahr 1994.

Das SächsGleiG geht in seinem Grundsatz davon aus, dass die Gleichstellung der Geschlechter nur durch gemeinsame Anstrengungen aller Beteiligten erreicht werden kann. Deswegen werden in die Rechte und Pflichten nach diesem Gesetz grundsätzlich zunächst alle Bediensteten einbezogen, unabhängig von ihrem Geschlecht. Nach wie vor ist jedoch vor allem die berufliche Förderung von Frauen zwingend notwendig; besonders die Zahl weiblicher Führungskräfte gilt es zu erhöhen. Deshalb müssen gezielte Maßnahmen zum Ausgleich bestehender struktureller Benachteiligungen ergriffen werden. Gleichzeitig ist es erforderlich, allen Bediensteten eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu ermöglichen, z. B. über flexible Arbeitszeitmodelle. Daneben stärkt das SächsGleiG die Rechtsverbindlichkeit insgesamt, u. a. mit erweiterten Regelungen zu den Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich Bestellung, Freistellung, Beanstandungs- und Klagerecht sowie zur Erstellung der Gleichstellungspläne.

In dem Ihnen nun vorliegenden Praxishandbuch erhalten die Akteurinnen und Akteure, allen voran die Gleichstellungsbeauftragten und die Personalverantwortlichen in

den Dienststellen der Staatsverwaltung, aber auch die kommunalen Dienststellen konkrete Anwendungshinweise, um die abstrakten gesetzlichen Vorschriften im Berufsalltag umsetzen zu können. Zugleich wollen wir hiermit dem Gesetz zu mehr Rechtssicherheit und Rechtsklarheit in der praktischen Anwendung verhelfen.

Das Praxishandbuch folgt der Gliederung des SächsGleiG und behandelt alle Abschnitte von den Allgemeinen Bestimmungen bis hin zu den Übergangsvorschriften. Die verfassungsrechtlich verankerte Selbstverwaltungsgarantie der kommunalen Ebene zieht einige Sonderregelungen für diese nach sich, die jeweils gekennzeichnet sind.

Frau Inge Horstkötter danke ich, die Ihre große Praxiserfahrung eingebracht und dieses Projekt innerhalb kurzer Zeit mit zahlreichen Tipps für Gleichstellungsbeauftragte ermöglicht hat. Zugleich möchte ich vorab unterstreichen, dass sich die vorliegende Fassung als dynamisches Dokument versteht. Das Gesetz ist gerade erst eingeführt worden; nach wie vor laufen Übergangsfristen. Vor diesem Hintergrund ist uns an weiteren Aktualisierungen und Erweiterungen des Handbuchs im Lauf des Jahres 2025 gelegen. Um das Handbuch weiterhin möglichst praxisnah auszugestalten und im Detail zu verbessern, sind wir auf Ihr Feedback angewiesen – **bitte teilen Sie uns Ihre Anregungen mit.**

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg!

1



Die Verlinkungen auf externe Gesetzestexte in der jeweils geltenden Fassung sowie auf Rechtsprechung erfolgen auf offizielle kostenfreie Rechtsdatenbanken vor allem des Freistaates Sachsen, des Bundes und der Europäischen Union.

Die Verlinkungen innerhalb des Dokuments dienen als Verweise auf Absätze und Paragraphen.

Inhaltsverzeichnis

3	Vorwort der Staatsministerin Katja Meier
5	Abschnitt 1: Allgemeine Bestimmungen
5	§ 1 Ziele des Gesetzes
6	§ 2 Anwendungsbereich
6	§ 3 Gleichstellungsverpflichtung
7	§ 4 Begriffsbestimmungen
12	Abschnitt 2: Gleichberechtigte berufliche Entwicklung
12	§ 5 Stellenausschreibungen
14	§ 6 Bewerbungs- und Auswahlverfahren
16	§ 7 Auswahlentscheidung
18	§ 8 Ermittlung und Einschätzung von Qualifikationen
19	§ 9 Fort- und Weiterbildung
23	Abschnitt 3: Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit
23	§ 10 Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, mobile Arbeit
25	§ 11 Teilzeitarbeit und Beurlaubung
27	§ 12 Wechsel in Vollzeit, beruflicher Wiedereinstieg
30	Abschnitt 4: Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen
30	§ 13 Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen
33	§ 14 Stellvertretung und Vertrauenspersonen
35	§ 15 Verfahren zur Bestellung
38	§ 16 Ende der Amtszeit
38	§ 17 Rechtsstellung
40	§ 18 Freistellung und Ausstattung
44	§ 19 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
47	§ 20 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
51	§ 21 Beanstandung
53	§ 22 Rechtsschutz
55	Abschnitt 5: Gleichstellungspläne
55	§ 23 Pflicht zur Erstellung und Wirkung
56	§ 24 Erstellung, Inkrafttreten
59	§ 25 Inhalt
62	Abschnitt 6: Gremien, Beteiligungen
62	§ 26 Gremien
64	§ 27 Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen
65	Abschnitt 7: Schlussbestimmungen
65	§ 28 Jährliche Statistik
66	§ 29 Berichtspflichten
67	§ 30 Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten
67	§ 31 Übergangsvorschriften
68	§ 32 Einschränkung eines Grundrechts
72	Impressum



Abschnitt 1: Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Ziele des Gesetzes

Ziel dieses Gesetzes ist

1. die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern,
2. die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit sowie
3. die Herstellung von Chancengerechtigkeit für alle Bediensteten im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen.

Erläuterungen

Das Sächsische Gleichstellungsgesetz im Spiegel des Verfassungsrechts und des europäischen Rechts

Mit dem Sächsischen Gleichstellungsgesetz (Sächs-GleiG) werden die Ziele des Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz ¹, Artikel 8 und 18 Absatz 2 der Sächsischen Verfassung ² sowie europäische Rechtsnormen zur Gleichstellung der Geschlechter umgesetzt (v. a. Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ³, Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 des Vertrages über die Europäische Union ⁴ sowie Richtlinien des Europäischen Parlaments und des Rates).

Drei Säulen des Gesetzes

Das Gesetz nimmt in § 1 Nummer 1 hier zunächst als erste Säule die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Blick. Die zweite Säule des Gesetzes bilden gemäß Nummer 2 Regelungen zur Förderung und Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit. Bei der dritten Säule geht es in Nummer 3 um die Herstellung von Chancengerechtigkeit für alle Bediensteten im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen.

In erster Linie zielt das Gesetz nach wie vor auf binäre Geschlechterverhältnisse ab, macht aber mit der dritten Säule deutlich, dass auch die Chancengerechtigkeit für alle Bediensteten unabhängig von ihrem Geschlecht angestrebt wird. Soweit Gleichstellungsgesetze explizit aufgrund der bestehenden strukturellen Benachteiligung von Frauen effektive Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Sinne der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern enthalten, ist deren Rechtfertigung nach wie vor durch Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz ¹ möglich (Gesetzesbegründung ⁵ zu § 1, LT-Drs. 7/13243, Seite 42 m. w. N.).

In der Gesetzesbegründung ⁵ (Seite 42f.) wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sowohl weibliche und



männliche als auch Bedienstete ohne binäre Geschlechtszuschreibung unterschiedliche Ausgangschancen und Bedingungen im Erwerbsleben haben. Es sollen nach der Gesetzesbegründung alle Bediensteten je nach ihrer Ausgangsposition ihre jeweils individuellen Chancen mit den gleichen Erfolgsaussichten nutzen können.

§ 2 Anwendungsbereich

¹Dieses Gesetz gilt für die Verwaltungen, Gerichte, Schulen, Hochschulen und Betriebe des Freistaates Sachsen, der kommunalen Träger der Selbstverwaltung und der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts. ²Hält der Freistaat Sachsen eine Beteiligung an privatrechtlichen Unternehmen, gilt § 27.

Erläuterungen

Paragraph 2 legt fest, in welchen Bereichen das Sächsische Gleichstellungsgesetz unmittelbar zur Anwendung kommt.

Vom Anwendungsbereich umfasst sind alle öffentlichen Behörden und Einrichtungen, alle Dienststellen der Kommunen inklusive der Eigenbetriebe sowie die Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und sonstigen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die der Rechtsaufsicht des Freistaates Sachsen unterliegen.

Nicht anwendbar ist das Gesetz, wenn die juristischen Personen des öffentlichen Rechts nicht der alleinigen Aufsicht des Freistaates Sachsen unterliegen. Hierunter fallen insbesondere die Sparkassen und die Sächsische Aufbaubank (SAB), da diese der Aufsicht der Deutschen Bundesbank und der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen unterliegen.

Werden Anstalten oder Körperschaften des öffentlichen Rechts zusammen mit dem Bund oder auch mehreren Bundesländern getragen, unterfallen diese nur dem Anwendungsbereich des Gesetzes, wenn beispielsweise durch einen Staatsvertrag die alleinige Aufsicht des Freistaates Sachsen angeordnet ist.

Anwendung findet das Gesetz gemäß Satz 2 nicht auf privatrechtliche Beteiligungsunternehmen des Frei-

staates Sachsen, hier wird lediglich die Verpflichtung zur Entsendung von Mitgliedern in die Überwachungsorgane der Unternehmen und Institutionen gemäß § 27 SächsGleGG zur Anwendung gebracht.

§ 3 Gleichstellungsverpflichtung

(1) Die Dienststellenleitungen, Personalverwaltungen sowie Bedienstete mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wirken auf die Behebung struktureller Benachteiligungen von Frauen hin und verbessern die Zugangs- und Aufstiegschancen von Frauen auf allen Funktionsebenen.

(2) ¹Alle Bediensteten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, haben die Zielsetzungen dieses Gesetzes zu berücksichtigen. ²Die Förderung der Chancengerechtigkeit, insbesondere zwischen Frauen und Männern, ist als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen.

(3) Bei Privatisierung und Ausgliederung von Aufgaben oder Betrieben aus der öffentlichen Verwaltung ist sicherzustellen, dass die Bestrebungen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie zur Herstellung von Chancengerechtigkeit für alle Bediensteten aufrecht erhalten bleiben.

(4) Die Staatsregierung verfolgt eine Strategie, modellhaft die Wirkungen des sächsischen Haushalts auf die Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit zu analysieren.

Erläuterungen

Zur Umsetzung verpflichteter Personenkreis

Leitung, Personalverwaltung und auch Bedienstete mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind gemäß § 3 Absatz 1 in besonderer Weise dem Gedanken der Gleichstellung verpflichtet.

Strukturelle Benachteiligung von Frauen

Die Gleichstellungsverpflichtung bezieht sich insbesondere auf die Behebung von sogenannten strukturellen Benachteiligungen von Frauen. Unter einer strukturellen Benachteiligung von Frauen wird verstanden, dass diese aufgrund gesellschaftlicher Rollenzuweisungen, immer

noch bestehender Vorurteile gegenüber Frauen sowie den Rahmenbedingungen in unserer Gesellschaft Nachteile im Erwerbsleben haben.

Besondere Verpflichtung der Führungskräfte

Insoweit sollten insbesondere auch Führungskräfte darauf achten, dass die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen auf allen Funktionsebenen verbessert und ermöglicht werden. In Absatz 2 macht der Gesetzgeber nochmals deutlich, dass die Aufgabe der Beseitigung von strukturellen Benachteiligungen und die Befolgung der Zielsetzung dieses Gesetzes insbesondere Bedienstete mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben betrifft.

Chancengerechtigkeit und Gleichstellung als Leitprinzip bei allen Entscheidungen

Als Grundsatz wird hier verankert, dass die Förderung der Chancengerechtigkeit, insbesondere zwischen Frauen und Männern, als durchgängiges Leitprinzip bei allen Entscheidungen in der Dienststelle zugrunde zu legen ist.

Unter Chancengerechtigkeit ist hier zu verstehen, dass auch bei ungleichen Ausgangsbedingungen ein Ziel in gleicher Weise erreicht werden kann und hierfür die Bedingungen geschaffen werden.

Hier wird das Konzept des Gender-Mainstreamings, was sich bisher nur auf binäre Geschlechterverhältnisse bezieht, vom Gesetzgeber auf den Begriff der Chancengerechtigkeit für alle Bediensteten ausgedehnt.

Konkret bedeutet dies, dass bei allen Maßnahmen der Dienststelle im Vorfeld einer Entscheidung die Chancengerechtigkeit von Frauen, Männer und Menschen, die sich nicht der binären Geschlechtszuschreibung zuordnen, mitzudenken ist und etwaige Nachteile im Vorfeld zu kompensieren sind. Der Gedanke des Gender-Mainstreamings wird hier insoweit vom sächsischen Gesetzgeber, im Vergleich zum europäischen Konzept des Gender-Mainstreamings, weitergedacht.

Keine „Flucht in das Privatrecht“

Absatz 3 soll sicherstellen, dass es auch in gleichstellungsrechtlichen Fragen keine sogenannte „Flucht in das Privatrecht“ gibt. Wird ein öffentlicher Träger privatrechtlich tätig, z. B. indem er Aufgaben in private Unternehmen oder Eigenbetriebe ausgliedert, hat er dennoch darauf zu achten, dass auch hier die Re-

gelungen des Gleichstellungsgesetzes durchgesetzt werden (Gesetzesbegründung, Seite 46⁶).

Modellhafte Wirkungsanalyse des Sächsischen Haushalts

Absatz 4 ermöglicht, im Geltungsbereich dieses Gesetzes einen ersten Schritt zur Analyse der Wirkungen des sächsischen Haushalts auf die Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit zu unternehmen. Modellhaft sollen zunächst in einzelnen Bereichen der Haushaltsführung die tatsächlichen Auswirkungen finanzpolitischer Entscheidungen und Maßgaben auf die Geschlechter ermittelt und bewertet werden (Gesetzesbegründung, Seite 46⁶).

§ 4 Begriffsbestimmungen

(1) Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Personen, Richterinnen und Richter, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie nicht ehrenamtlich tätige Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter.

(2) ¹Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 2 genannten Stellen sowie die Gerichte, Staatsanwaltschaften und Hochschulen. ²Abweichend von Satz 1 bilden kommunale Gebietskörperschaften zusammen mit ihren Behörden und Verwaltungsstellen jeweils eine Dienststelle. ³Kommunale Eigenbetriebe sind jeweils eine selbstständige Dienststelle. ⁴Jeder Standort des Landesamtes für Schule und Bildung gilt zusammen mit den im jeweiligen Zuständigkeitsbereich liegenden Schulen in öffentlicher Trägerschaft gemäß § 3 Absatz 2 Satz 1 und Satz 2 Nummer 1 des Sächsischen Schulgesetzes⁷ in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. September 2018 (SächsGVBl. S. 648), das zuletzt durch das Gesetz vom 2. Februar 2023 (SächsGVBl. S. 62) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, als eine Dienststelle. ⁵Die sonstigen der alleinigen Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts bilden je eine Dienststelle.



(3) Für den Begriff der Dienststellenleitung gilt § 7 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes⁹ in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. August 2018 (SächsGVBl. S. 570), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. S. 850) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Eine Neubildung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn innerhalb einer Körperschaft des öffentlichen Rechts Dienststellen oder Teile einer Dienststelle zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen werden oder durch Ausgliederung eine neue Dienststelle gebildet wird.

(5) ¹Frauen sind im Sinne dieses Gesetzes unterrepräsentiert, wenn innerhalb des Geltungsbereiches eines Gleichstellungsplanes auf der jeweils zu betrachtenden Funktionsebene weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. ²Funktionsebenen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere die Dezernatsleitungen, die Abteilungsleitungen, die Referatsleitungen sowie die Fachbereichs- oder Sachgebietsleitungen, die Gruppen der Referentinnen und Referenten sowie der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, die Mitarbeitenden sowie die Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärter. ³Funktionsebene im Sinne von Satz 1 ist mit Ausnahme der Staatsministerien auch die Gesamtheit vergleichbarer Leitungspositionen gleichartiger Dienststellen innerhalb eines Geschäftsbereichs. ⁴Innerhalb der Funktionsebenen der Referentinnen und Referenten, der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter sowie der Mitarbeitenden erfolgt jeweils eine weitere Differenzierung nach Laufbahngruppen und Einstiegsebenen. ⁵Umfasst die auf einer Funktionsebene nach Satz 2 oder 4 zu bildende Vergleichsgruppe weniger als drei Personen, ist die Funktionsebene außer in Dienststellen gemäß Absatz 2 Satz 2 entsprechend Satz 3 zu bestimmen. ⁶Maßgeblich ist die Personalsituation auf der Funktionsebene in der Dienststelle, auf die sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung bezieht, zum Stichtag nach § 28 Absatz 1 Nummer 1.

(6) ¹Im Sinne dieses Gesetzes erfüllt eine Bedienstete oder ein Bediensteter eine Familienaufgabe im Fall der tatsächlichen Betreuung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren. ²Pflegeaufgaben sind die tatsächliche, ortsunabhän-

gige und nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung von pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 66 Absatz 2 und 3 des Sächsischen Beamtengesetzes¹⁰ vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970, 971), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. S. 850) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, durch Bedienstete. ³Die Pflegebedürftigkeit der betreuten Person wird durch Vorlage eines ärztlichen Gutachtens, einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegepflichtversicherung nachgewiesen.

(7) ¹Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind aufgabenbezogen gebildete Einheiten, die aufgrund von Vorschriften einberufen oder besetzt werden, für die ein Bestellungs-, Vorschlags- oder Entsendungsrecht besteht und die auf Dauer, mindestens aber für den Zeitraum von sechs Monaten eingesetzt werden. ²Hierzu zählen insbesondere Ausschüsse, Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Vorstände, Jurys und Kuratorien. ³Aufsichtsräte und vergleichbare Überwachungsorgane von Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen und der Kommunen sind keine Gremien im Sinne dieser Vorschrift. ⁴Für die Aufsichtsräte und vergleichbare Überwachungsorgane von Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen gilt § 27.

(8) Mobile Arbeit ist eine auf die Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologie gestützte Tätigkeit, die außerhalb oder losgelöst von einem fest eingerichteten Arbeitsplatz ausgeübt wird, wobei die Bediensteten mit der Dienststelle durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden sind.

(9) In Dienststellen gemäß der Absätze 2 und 3 sind Bereiche die jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn oder Berufsfachrichtung.

Erläuterungen

Vom persönlichen Anwendungsbereich des SächsGleiG sind gemäß § 4 Absatz 1 alle Bediensteten der jeweiligen Dienststelle umfasst, es findet somit



Anwendung auf alle Statusgruppen. Auch Auszubildende fallen unter den Begriff der Bediensteten im Sinne dieses Absatzes.

Nicht umfasst sind hingegen sogenannte Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, arbeitnehmerähnliche Personen und Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter.

Bedienstetenbegriff geht weiter als Beschäftigtenbegriff

Vom Begriff der Bediensteten werden auch Personen umfasst, die in einem öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis eigener Art stehen, wie z. B. Vorstandsmitglieder einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts oder eines Unternehmens und sonstige Organträgerinnen und -träger, die weder ein Beamten- noch ein Arbeitsverhältnis innehaben. Der Begriff Bedienstete weicht insoweit vom personalvertretungsrechtlichen Begriff der Beschäftigten ab und fasst den persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes diesbezüglich weiter.

Besonderheit Kommune

Unter dem Begriff der Dienststelle sieht Absatz 2 Satz 2 für die kommunalen Gebietskörperschaften eine eigene Definition vor. Demnach sind jede Gemeindeverwaltung und jedes Landratsamt mit all seinen Behörden eine Dienststelle im Sinne des Gesetzes.

Dies führt dazu, dass es zu sehr großen Dienststellen kommen kann. Die Bestellung einer Vertrauensperson kommt in diesen Fällen nicht in Betracht, da dies für die kommunalen Dienststellen gemäß § 14 Absatz 2 Satz 4 SächsGleiG nicht vorgesehen ist.

Eigenbetriebe von Kommunen bilden nach Absatz 2 Satz 3 jeweils eine eigene Dienststelle, wohingegen die Betriebe des Freistaates Sachsen, wie z. B. der Staatsbetrieb Sächsische Immobilien und Baumanagement (SIB), als Dienststelle nach Absatz 2 Satz 1 anzusehen sind.

Die Dienststellen nach Absatz 2 Satz 2 und Satz 3 werden im Folgenden als kommunale Dienststellen bezeichnet.

Besonderheit Schulen

Auch für die Schulen des Freistaates Sachsen gilt gemäß Absatz 2 Satz 4 ein eigenständiger Dienststellenbegriff. Demnach sind die Standorte des Lan-

desamtes für Schule und Bildung (LaSuB) und die in deren jeweils örtlicher Zuständigkeit liegenden öffentlichen Schulen als eine Dienststelle anzusehen. Es ergeben sich somit für den Schulbereich in Sachsen insgesamt sechs Dienststellen.

Erfasst von dieser Regelung sind allerdings nur die Schulen in öffentlicher Trägerschaft gemäß § 3 Absatz 2 Satz 1 und Satz 2 Nummer 1 des Sächsischen Schulgesetzes (SächsSchulG)¹⁰. In jeder Schule ist gemäß § 14 Absatz 3 SächsGleiG eine Vertrauensperson zu bestellen (siehe Erläuterungen hierzu).

Dienststellenleitung

Der Leitungsbegriff Dienststellenleitung hingegen lehnt sich gemäß Absatz 3, anders als der Begriff der Dienststelle, an das Personalvertretungsrecht an.

Um- und Neubildungen von Dienststellen

Absatz 4 definiert näher, wann von einer Um- oder Neubildung einer Dienststelle auszugehen ist. Unter diesem Begriff werden Umstrukturierungen gefasst, die beispielsweise beinhalten, dass innerhalb einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, Dienststellen oder auch Teile von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen werden oder durch eine Ausgliederung eine neue Dienststelle entsteht.

Das ist unter Unterrepräsentanz zu verstehen

Unter dem Begriff der Unterrepräsentanz gemäß Absatz 5 ist ausschließlich die Unterrepräsentanz weiblicher Bediensteter zu verstehen. Dies erklärt sich damit, dass sich gemäß § 3 Absatz 1 SächsGleiG die Gleichstellungsverpflichtung darauf richtet, die Beseitigung struktureller Benachteiligungen von Frauen zu erreichen. Zu gewährleisten ist eine paritätische Verteilung von Frauen und Männern, dabei werden non-binäre Personen nicht mitgezählt.

Eine Unterrepräsentanz ist gegeben, wenn in einer Funktionsebene statistisch auffällige Unterschiede zwischen dem Anteil von Frauen und Männern in einem Bereich festgestellt werden, aber die Art und Weise des Diskriminierungsvorganges nicht oder nur schwer erfassbar, dennoch aber empirisch nachweisbar ist (vgl. Gesetzesbegründung, Seite 47f.)¹¹. **Wenn der Frauenanteil also in der jeweils zu betrachtenden Funktionsebene unter 50 Prozent liegt, ist eine Unterrepräsentanz anzunehmen.**



Als Funktionsebenen innerhalb des Geltungsbereiches des jeweiligen Gleichstellungsplanes (§ 23 Absatz 1 SächsGleiG) werden insbesondere folgende angesehen:

1. Dezernatsleitungen
2. Abteilungsleitungen
3. Referatsleitungen
4. Fachbereichsleitungen oder Gebietsleitungen
5. Referentinnen und Referenten
6. Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter
7. Sonstige Mitarbeitende
8. Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter.

Als Funktionsebenen werden ebenfalls die Gesamtheit der vergleichbaren Leitungspositionen gleichartiger Dienststellen innerhalb eines Geschäftsreiches angesehen.

Unterteilt werden die Funktionsebenen der Referentinnen und Referenten, der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter sowie der Mitarbeitenden jeweils noch weiter nach Laufbahngruppen und Einstiegsebenen.

Die Differenzierung nach Laufbahngruppen und Einstiegsämtern macht insoweit Sinn, als dass sich eine weitergehende strukturelle Diskriminierung, die sich bei einer reinen Statusgruppenbetrachtung ergeben kann, engmaschiger auf die jeweiligen Laufbahngruppen und Einstiegsämter bezieht.

Feststellung der Unterrepräsentanz

Der Stichtag für die Feststellung der Unterrepräsentanz richtet sich nach § 28 Absatz 1 Nummer 1 SächsGleiG und ist somit jährlich zum 30. Juni festzulegen.

Beispiel

Zur Feststellung der Unterrepräsentanz wird ausgehend von der konkret gegenständlichen Maßnahme (z. B. Stellenbesetzung einer Referatsleitung in Dienststelle X) der von der Maßnahme betroffene Funktionsbereich innerhalb des Geltungsbereiches des jeweiligen Gleichstellungsplans (vgl. § 23 Absatz 1 SächsGleiG) betrachtet. Umfasst im o. g. Beispiel der für die Dienststelle X geltende Gleichstellungsplan auch andere Dienststellen (z. B. Dienststellen Y und Z), ist die Repräsentation von Frauen und Männern in allen drei Dienststellen grundsätzlich zusammengefasst zu betrachten. Maßgeblich ist aber nur die Funktionsebene, auf die sich die konkrete Maßnahme bezieht. Der Blick auf die jeweilige Funktionsebene ermöglicht eine zielgenaue Steuerung von Förderungsmaßnahmen und verhindert, dass innerhalb der Dienststelle eine paritätische Verteilung der Geschlechter nur deswegen behauptet werden kann, weil in den unteren Funktionsebenen ein besonders hoher Frauenanteil besteht, während in den Vorgesetzten- und Leitungspositionen überwiegend Männer tätig sind. Diese klassische Konstellation soll mit dem SächsGleiG gerade durchbrochen werden. Im o. g. Beispiel sind also alle Referatsleitungspositionen der drei zusammengefassten Dienststellen zu betrachten und auf die Repräsentanz von Frauen hin zu untersuchen. Frauen sind in diesem Beispiel unterrepräsentiert, wenn zusammengenommen weniger Referatsleiterinnen als Referatsleiter in den drei Dienststellen X, Y und Z (also im Geltungsbereich des einschlägigen Gleichstellungsplans) vorhanden sind. Die Aufzählung der Funktionsebenen in § 4 Absatz 5 Satz 2 SächsGleiG ist nicht abschließend (Gesetzesbegründung, Seite 48)¹².



Das sind Familien- oder Pflegeaufgaben

In Absatz 6 werden die Begriffe Familien und Pflegeaufgaben unterschieden. Von einer Familienaufgabe ist auszugehen, wenn die tatsächliche Betreuung mindestens eines minderjährigen Kindes unter 18 Jahren bei den Bediensteten gegeben ist. In der Regel wird diese Betreuung im eigenen Haushalt erfolgen, es wird vom Gesetzgeber aber nicht explizit an die Haushaltszugehörigkeit des minderjährigen Kindes zum Haushalt der Bediensteten angeknüpft.

Unter Pflegeaufgaben ist die tatsächliche, ortsunabhängige und nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung von pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 66 Absatz 2 und 3 des Sächsischen Beamtengesetzes (SächsBG)¹³ zu verstehen. Auf die hierzu existierende Kommentarliteratur wird verwiesen.

Anders als in anderen Gesetzen wird hier auf die Pflege von nahen Angehörigen abgestellt und nicht etwa auf die Pflege von pflegebedürftigen Personen wie beispielsweise im Bundesgleichstellungsgesetz. Der Begriff des nahen Angehörigen in § 66 SächsBG wurde im Rahmen einer Folgeänderung zum SächsGleiG erweitert, um der sich immer weiter entwickelnden Vielfalt von Lebensentwürfen und Formen des Zusammenlebens sowie der demografischen Entwicklung gerecht zu werden. Als nahe Angehörige gelten nunmehr auch Personen, die mit der oder dem antragstellenden Bediensteten in einem Haushalt zusammenleben und eine gegenseitige Verantwortungs- und Einstehensgemeinschaft bilden (Gesetzesbegründung, Seite 49, 88)¹².

Die Betreuung von „klassischen“ nahen Angehörigen gemäß § 66 Absatz 2 Satz 1 SächsBG¹³ wird dadurch privilegiert, dass der Ort der Betreuung unerheblich ist, wobei insbesondere die Pflege in der eigenen Häuslichkeit der oder des Angehörigen erfasst wird. Die Pflege der in § 66 Absatz 2 Satz 2 und 3 genannten Personen, wie z. B. eine langjährige Mitbewohnerin oder ein Mitbewohner oder die lebenslang engste Freundin, löst dagegen nur dann die entsprechenden gesetzlichen Ansprüche aus, wenn sie im gemeinsamen Haushalt erfolgt (Gesetzesbegründung S. 49f.)¹².

Die Pflegebedürftigkeit der zu betreuenden Person muss durch eine entsprechende Vorlage eines ärztlichen Gutachtens, der Bescheinigung einer Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes bzw. einer privaten Pflegeversicherung nachgewiesen werden. Eventuelle Antragsformulare sind entsprechend anzupassen.

Das ist unter Gremien zu verstehen

In Absatz 7 wird der Begriff der Gremien näher definiert. Als aufgabenbezogene Einheiten sind dies beispielsweise Ausschüsse, Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Vorstände oder Juries in Kuratorien.

Voraussetzung hierbei ist, dass die Gremien aufgrund von Vorschriften einberufen und besetzt werden sowie ein Bestellungs- oder Entsendungsrecht der Dienststelle besteht. Nicht unter den Begriff der Gremien fallen Aufsichtsräte und vergleichbare Überwachungsorgane von Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen und der Kommunen; für diese ist § 27 SächsGleiG anzuwenden (siehe Erläuterungen hierzu).

Das ist unter mobiler Arbeit zu verstehen

Unter mobiler Arbeit werden gemäß Absatz 8 alle Tätigkeiten umfasst, die außerhalb der Dienststelle verrichtet werden oder bei denen Bedienstete nicht an einen fest eingerichteten Arbeitsplatz gebunden sind. Hierbei wird davon ausgegangen, dass die Bediensteten durch moderne Kommunikationsmittel wie Laptop und Ähnlichem mit der Dienststelle verbunden sind und vernetzt miteinander arbeiten können.





Abschnitt 2: Gleichberechtigte berufliche Entwicklung

§ 5 Stellenausschreibungen Erläuterungen

(1) ¹Stellenausschreibungen müssen geschlechtsneutral erfolgen und Angehörige aller Geschlechter in gleicher Weise ansprechen, es sei denn, dass ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit ist. ²Die geschlechtsneutrale Stellenausschreibung entbindet nicht von der Verpflichtung, die weibliche und die männliche Form der ausgeschriebenen Stellenbezeichnung zu verwenden.

(2) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist auch bei Ausschreibungen von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz durch Teilzeitbedienstete besetzt werden kann.

(3) ¹Sofern Frauen in einer Funktionsebene einer Dienststelle unterrepräsentiert sind, sind sie in der jeweiligen Ausschreibung ausdrücklich zur Bewerbung aufzufordern. ²Insbesondere sind bei der Besetzung von Vorgesetzten- und Leitungspositionen Frauen auf die bevorzugte Berücksichtigung nach Maßgabe dieses Gesetzes hinzuweisen.

In § 5 finden sich Regelungen, was bei einer Stellenausschreibung gleichstellungsrechtlich zu beachten ist. Es wird also das Thema geschlechtergerechte Ausschreibung angesprochen und gesetzlich umgesetzt.

Zunächst einmal ordnet der Gesetzgeber in Absatz 1 an, dass sowohl die weibliche als auch männliche Sprachform bei der Stellenbezeichnung zu nutzen sind, wenn keine neutrale Bezeichnung erfolgt, die jedoch vorzugswürdig ist. Darüber hinaus muss eine Stellenausschreibung geschlechtsneutral erfolgen und es sind alle Geschlechter in gleicher Weise anzusprechen. Die einzige genannte Ausnahme ist, wenn ein Geschlecht eine für die ausgeschriebene Tätigkeit unverzichtbare Voraussetzung ist.

Dies bedeutet in der Konsequenz, dass bei Stellenbezeichnungen mit einem sogenannten Klammerzusatz zu arbeiten ist. Dem gesetzlichen wie auch dem rechtlichen Erfordernis nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ¹⁴, alle Geschlechter anzusprechen zu müssen, wird entsprochen, wenn vor der Klammer sowohl die weibliche als auch männliche Ansprache oder eine neutrale Ansprache bzw. Berufsbezeichnung verwendet wird.



Exkurs: Geschlecht nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ¹⁵

Unter dem Merkmal „Geschlecht“ (siehe hierzu auch § 1 AGG) werden heute alle Geschlechter gefasst. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts beinhaltet dies auch Personen, die sich der sogenannten dritten Option zuordnen, also Personen, die sich weder weiblich noch männlich „lesen“ und umgangssprachlich als divers bezeichnet werden. In der Gesetzesbegründung werden diese als Personen ohne binäre Geschlechtszuschreibung bezeichnet (Gesetzesbegründung, Seite 42f.) ¹⁵.

Gesetzeskonforme Stellenbezeichnung

Eine gesetzeskonforme Stellenbezeichnung würde daher wie folgt aussehen:

...wir suchen eine **Abteilungsleiterin/einen Abteilungsleiter (d/m/w) oder (w/m/d)**

Bundesweit finden sich beide Formen des Klammerzusatzes, er sollte aber alphabetisch erfolgen.

Die Anforderung wird auch durch die zu bevorzugende Verwendung neutraler Bezeichnungen, wie z. B. „Fachkräfte für ... (d/m/w)“ oder „Lehrkräfte (w/m/d)“ erfüllt, sofern diese existieren:

... wir suchen eine **Abteilungsleitung (d/m/w) oder (w/m/d)**.

Weiterhin wird bundesweit statt mit dem Klammerzusatz auch mit dem Gender-Stern, dem Doppelpunkt oder der sogenannten Gender-Gap () gearbeitet. Da hier gesetzgeberisch angeordnet ist, dass in der Stellenbezeichnung sowohl die weibliche als auch männliche Form zu verwenden ist, kann dies nur für den weiteren Ausschreibungstext gelten. Es ist nicht ausreichend, die Geschlechtsneutralität lediglich in der Stellenbezeichnung auszudrücken. Sie muss sich auch im Text selbst, soweit es notwendig ist, ausdrücken. Dies könnte sich in der Zukunft, vorbehaltlich einer gesetzgeberischen Freigabe im Freistaat Sachsen, wie folgt darstellen:

1. Abteilungsleiter*in
2. Abteilungsleiter_in
3. Abteilungsleiter:in.

Geschlecht als unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit

Unverzichtbar ist ein bestimmtes Geschlecht beispielsweise dann, wenn das Geschlecht aus der Natur der Sache heraus oder auch für die Ausübung der Tätigkeit eine entscheidende Voraussetzung darstellt.

Beispiele (öffentlicher Dienst):

- Sozialarbeiterinnen, die im Frauenhaus arbeiten
- Schauspielerinnen für weibliche bzw. Schauspieler für männliche Rollen (z. B. Theater/Film)

Grundsätzlich werden dies aber eher seltene Ausnahmen sein, die – gerade im öffentlichen Dienst – besonders begründet werden müssen.

Ausschreibung von Stellen in Teilzeitarbeit

Absatz 2 beschäftigt sich mit der Verpflichtung, Stellen stets auch in Teilzeit auszuschreiben. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass alle Stellen teilbar sind und daher auch – unabhängig von der Funktionsebene und Hierarchieebene – für Teilzeitbedienstete geöffnet und ausgeschrieben werden müssen. Dies gilt ausdrücklich auch für die Ausschreibung von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Überwiegend wird davon ausgegangen, dass nur in Ausnahmefällen eine Stelle nicht in Teilzeit ausgeübt werden kann, nämlich dann, wenn zwingende dienstliche Belange dem entgegenstehen. Das wäre beispielsweise bei Ausbildungsgängen und Vorbereitungsdiensten der Fall, solange sie nicht in Teilzeit absolviert werden können (Gesetzesbegründung, Seite 51) ¹⁵.

Unter zwingenden dienstlichen Belangen wird verstanden, dass durch eine Teilzeitausschreibung die Abteilung tatsächlich quasi stillstehen müsste oder der Aufgabenbereich nicht mehr vollständig erledigt werden kann. Zwingende dienstliche Belange werden in der Regel kaum bejaht werden können. Grundsätzlich können Stellenreste auch in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen in Pools zusammengefasst und erneut, wenn auch ggf. befristet, ausgeschrieben werden oder aber eine zweite Person für den Stellenrest gesucht und befristet eingestellt werden.

Pflicht zur Aufforderung zur Bewerbung

In Absatz 3 regelt der Gesetzgeber weiterhin eine sogenannte Aufforderungspflicht der Dienststelle. Frauen sind hiernach besonders zur Bewerbung auf-



zufordern, wenn Sie in dem jeweiligen Bereich der Stelle auf ihrer Funktionsebene unterrepräsentiert sind – zum Begriff der Unterrepräsentanz siehe Erläuterungen zu § 4 Absatz 5 SächsGleiG.

Hintergrund ist, dass Frauen sich selektiver und anders als Männer bewerben und in der Regel nur auf Ausschreibungen, deren Anforderungen sie vollumfänglich erfüllen. Es ist daher sinnvoll, ihnen gezielt in der Ausschreibung zu signalisieren, dass sie auch dann sehr gut den konkreten Bedarf in der Dienststelle abdecken können, wenn sie einzelne nicht zwingende Einstellungsbedingungen nicht hundertprozentig oder in besonderer Weise erfüllen (Gesetzesbegründung, Seite 51) ¹⁶.

Eine ausdrückliche Aufforderung zur Bewerbung kann wie folgt lauten:

„Frauen sind in der Funktionsebene der Stelle unterrepräsentiert und werden ausdrücklich aufgefordert, sich auf die Stelle zu bewerben.“

Hinweis

Diese Aufforderung bedingt allerdings, dass auch tatsächlich eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, es müssen daher immer die Repräsentanzverhältnisse geprüft werden, da ansonsten die weiteren Geschlechter benachteiligt werden. Diese Fördermaßnahme – besondere Aufforderung zur Bewerbung – darf keinesfalls immer in Stellenausschreibungen verwendet werden.

Da die Unterrepräsentanz von Frauen besonders in Vorgesetzten- und Leitungspositionen erheblich ist, ist insbesondere bei einer Stelle mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zudem auf die Bevorzugungsregelung des § 7 Absatz 1 SächsGleiG ¹⁷ hinzuweisen. Ein solcher Zusatz könnte wie folgt lauten:

„Aufgrund der Unterrepräsentanz im Funktionsbereich der Stelle werden Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.“

Die folgende Checkliste fasst die Erfordernisse des § 5 zusammen:

Checkliste – Gleichstellungsrechtliche Vorgaben zur Stellenausschreibung: ja/nein

1. Ist der Ausschreibungstext geschlechtsneutral gestaltet, bzw. sind alle Geschlechter angesprochen?

2. Ist (ausnahmsweise) das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit?

3. Wurden die weibliche und männliche Form oder eine neutrale Formulierung bei der Stellenbezeichnung mit Klammerzusatz verwendet?

4. Wurde die Stelle in Teilzeit ausgeschrieben?

5. Stehen zwingende dienstliche Belange einer Teilzeitausschreibung entgegen?

6. Werden Frauen besonders zur Bewerbung aufgefordert, da eine Unterrepräsentanz auf dieser Funktionsebene vorliegt?

7. Bei Unterrepräsentanz insbesondere bei Vorgesetzten und Leitungspositionen: Ist auf die bevorzugte Berücksichtigung bei gleicher Qualifikation hingewiesen worden?

§ 6 Bewerbungs- und Auswahlverfahren

(1) Bei einer Unterrepräsentanz von Frauen sind alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen, Personalauswahlgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren zu laden, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen.

(2) ¹Die oder der für die Dienststelle zuständige Gleichstellungsbeauftragte ist in allen Stufen des Bewerbungs- und Auswahlverfahrens zu beteiligen. ²Ihr oder ihm ist die Gelegenheit zur Teilnahme an Bewerbungs- und Auswahlgesprächen einzuräumen. ³Sie oder er ist beratendes Mitglied der Auswahlkommission.

(3) ¹Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt sein. ²§ 26 Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) Soweit Dritte mit der Personalfindung und -auswahl beauftragt werden, ist sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes beachtet werden.

Erläuterungen

In Bewerbungsverfahren sollen Frauen noch sichtbarer werden. Die Personen, die Personalauswahlentscheidungen treffen, sollen in die Lage versetzt werden, ein möglichst breites und ausgeglichenes



Spektrum an Bewerberinnen und Bewerbern über die schriftliche Bewerbung hinaus kennenzulernen (Gesetzesbegründung, Seite 51) ¹⁶.

Bei der Bewerberinnen- und Bewerberauswahl ist gemäß Absatz 1 darauf zu achten, dass, wenn eine Unterrepräsentanz von Frauen (siehe hierzu Erläuterungen zu § 4) im Bereich der ausgeschriebenen Stelle oder des Dienstpostens gegeben ist, gemäß § 8 entweder alle sich bewerbenden Frauen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu einem Auswahlgespräch eingeladen werden, sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation (siehe Erläuterungen zu § 8 Absatz 1 SächsGleiG) erfüllen. Hier werden also Bewerberinnenplätze reserviert für Frauen. Es handelt sich somit um eine sogenannte Reservierungsquote bei der Bewerberinnen- und Bewerberauswahl.

Tipp für Gleichstellungsbeauftragte

Es sind der oder dem Gleichstellungsbeauftragten stets alle Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber zugänglich zu machen und die Auswahl ist bei Bedenken ggf. zu begründen.

Mindestqualifikation ist erforderlich

Hierfür ist es allerdings erforderlich, dass die Bewerberinnen tatsächlich auch die für die Stelle in der Ausschreibung genannten Mindestqualifikationen erfüllen. Diese ergeben sich aus der Ausschreibung. Es dürfen hier keine sachfremden Kriterien oder weitere Kriterien herangezogen werden. Im diesem ersten Schritt wird es also grundsätzlich darum gehen, nur zu überprüfen, ob die Bewerberinnen die Mindestqualifikation erfüllen und nicht etwa, wie sie sie erfüllen.

Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten

Weiter wird in Absatz 2 geregelt, dass die Gleichstellungsbeauftragten im gesamten Auswahlverfahren zu beteiligen sind. Dies bezieht sich sowohl auf die Ausschreibung als auch die Bewerberinnen- und Bewerberauswahl sowie die Teilnahme an Bewerbungs- und Auswahlgesprächen.

Der Gesetzgeber stellt weiter klar, dass die oder der Gleichstellungsbeauftragte nur ein beratendes Mitglied der Auswahlkommission ist. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte entscheidet somit nicht mit, sondern kann hier beispielsweise Bedenken äußern, Einwände erheben oder auch Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts rügen. Ob diese Beachtung

finden, bleibt der Auswahlkommission überlassen, die oder der Gleichstellungsbeauftragte kann allerdings ihre oder seine Bedenken dann im Rahmen ihrer oder seiner weiteren Rechte ggf. weiterverfolgen (siehe hierzu Erläuterungen zu §§ 20, 21 SächsGleiG).

Exkurs: Erlaubte und verbotene Fragen im Auswahlgespräch

Im Auswahlgespräch sind Fragen nach

- der Schwangerschaft oder einer geplanten Schwangerschaft,
- nach einem Beschäftigungsverbot,
- nach Familien- oder Pflegeaufgaben,
- nach der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit oder Elternzeit,
- dem Familienstand,
- des Einkommens der Partnerin oder des Partners,
- etwaigen Kinderbetreuungspflichten usw.

rechtlich unzulässig. Dies wurde im SächsGleiG zwar nicht ausdrücklich geregelt, ergibt sich aber aus § 7 Absatz 1 in Verbindung mit § 3 Absatz 1 und 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ¹⁸, das bundesweit Geltung hat.

Unmittelbare und mittelbare Benachteiligung gemäß § 3 Absatz 1 und 2 AGG ¹⁸

Hiernach sind Fragen, die aufgrund des Geschlechts unmittelbar (z. B. die Frage nach der Schwangerschaft) oder auch mittelbar benachteiligen können (z. B. nach der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit oder Elternzeit) rechtlich unzulässig. Bewerberinnen und Bewerber können diese wahrheitswidrig beantworten, ohne dass dies rechtliche Konsequenzen hat.

Das wird unter einer unmittelbaren Benachteiligung verstanden (§ 3 Absatz 1 AGG) ¹⁸

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor

- wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation (z. B. Bewerbungssituation) nachteiliger behandelt wird als eine andere Person und
- die nachteilige Behandlung an eines der Merkmale des § 1 AGG direkt anknüpft (hier Geschlecht oder Geschlechtsrolle) und
- dies nicht ausnahmsweise gerechtfertigt werden kann gemäß §§ 5, 8, 9, 10 AGG.



Beispiel

Bei der Frage nach bestehender Schwangerschaft werden Frauen aufgrund ihrer Geschlechtsrolle unmittelbar benachteiligt. Diese ist auch nicht ausnahmsweise erlaubt.

Das wird unter einer mittelbaren Benachteiligung verstanden (§ 3 Absatz 2 AGG) ¹⁹

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor

- wenn anscheinend merkmalsneutralen Kriterien, Verfahren oder Regelungen bewirken oder bezwecken,
- dass eine Personengruppe in besonderer Weise benachteiligt wird oder werden könnte,
- ohne dass dies durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles erforderlich und angemessen sind.

Beispiel

Bei der Frage nach der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit werden Frauen mittelbar benachteiligt, da Teilzeitarbeit überwiegend von Frauen ausgeübt wird. Die Beantwortung der Frage kann bewirken, dass eher einer Vollzeitkraft der Vorzug bei der Einstellung gegeben wird. Sie ist also geeignet, Frauen in besonderer Weise zu benachteiligen.

Tipp für Gleichstellungsbeauftragte

Wenn unzulässige Fragen im Auswahlgespräch gestellt werden, sollte die fragende Person hierauf hingewiesen werden und nicht etwa die Bewerberin oder der Bewerber, da dies unnötig verunsichern könnte. Günstiger ist es, im Vorfeld eines Auswahlgesprächs die Mitglieder der Auswahlkommission auf diese unzulässigen Fragen hinzuweisen. Hierzu ist es günstig, beispielsweise eine Auflistung unzulässiger Fragen zu erstellen – bestenfalls ggf. in Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung.

Paritätische Besetzung der Auswahlkommission

Trifft eine Auswahlkommission die Entscheidung über eine Einstellung, Beförderung oder Ähnliches soll diese gemäß Absatz 3 geschlechterparitätisch besetzt sein. Hierbei muss bedacht werden, dass weder Mitglieder der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung oder auch die oder der Gleichstellungsbeauftragte als Mitglieder der Auswahlkommission zu sehen sind und daher nicht „mitzählen“ (vgl. hierzu Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 1. Juni 2017, 11 Sa 1023/16) ²⁰.

Die Personalvertretung, die Schwerbehindertenvertretung und auch die oder der Gleichstellungsbeauftragte nehmen Kraft ihres Amtes an den Vorstellungsgesprächen teil. Eine Missachtung der paritätischen Besetzung der Auswahlkommission kann ggf. zur Wiederholung des Auswahlverfahrens führen (so in der Entscheidung oben).

Der Verweis auf § 26 Absatz 1 Satz 2 SächsGleiG stellt klar, dass auch hier Sitze, die mit Personen ohne weibliche oder männliche Geschlechtszuordnung besetzt sind, außer Betracht bleiben (Gesetzesbegründung, Seite 52) ²¹.

Hinweis

Sollten allerdings gute Gründe in der Dienststelle gegeben sein, die eine nichtparitätische Besetzung der Auswahlkommission rechtfertigen können, kann dies ausnahmsweise erlaubt sein, da die Regelung als Soll-Vorschrift konzipiert ist. Soll-Vorschrift heißt, die Regelung muss zwar grundsätzlich umgesetzt werden, es kann aber in berechtigten Fällen davon abgewichen werden. Eine nicht-paritätische Besetzung ist beispielsweise möglich, wenn nicht genügend fachlich geeignete oder zuständige Personen eines Geschlechts verfügbar sind (Gesetzesbegründung, Seite 52) ²¹.

Personalsuche durch Personaldienstleistende

Werden für die Suche von Bewerberinnen und Bewerbern sogenannte Personaldienstleistende oder sonstige Dritte von der Dienststelle beauftragt, so muss die Dienststelle gemäß Absatz 4 sicherstellen, dass die Regelungen des SächsGleiG von diesen ebenfalls beachtet werden. Dies bezieht sich auf den gesamten Personalfindungs- und Auswahlprozess. Dies kann und sollte durch eine entsprechende Vereinbarung im Rahmen der abgeschlossenen Verträge mit den Dritten sichergestellt werden. Bei Stellenauswahlverfahren für Beamtenpositionen wird dies regelmäßig nicht in Betracht kommen.

§ 7 Auswahlentscheidung

(1) ¹Bei einer Unterrepräsentanz von Frauen sind bei

1. der Begründung von Arbeits- oder Dienstverhältnissen,
2. der Vergabe von Ausbildungsplätzen, mit Ausnahme solcher Ausbildungsgänge, die ausschließlich innerhalb des öffentlichen



Dienstes absolviert werden können,
3. Beförderungen, der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Dienstposten oder Beförderungsdienstposten oder
4. Entscheidungen zum Laufbahnwechsel
Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen. ²Dies gilt auch in Bezug auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(2) Eine Bevorzugung ist nicht zulässig, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen.

(3) In Dienststellen nach § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 gilt abweichend von Absatz 1, dass, soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, die Dienststelle nach Maßgabe der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans und entsprechender Personalplanung, um der Unterrepräsentanz der Frauen zu begegnen, deren Anteil zu erhöhen hat

1. bei der Besetzung von Stellen für Beamtinnen und Beamte, Angestellte sowie Arbeiterinnen und Arbeiter, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung,
2. bei der Beförderung, Höhergruppierung, Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze, auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Erläuterungen

§ 7 modifiziert den Ablauf von Auswahlentscheidungen zur Begründung oder Fortentwicklung von Arbeits-, Dienst- oder Verhältnissen. Dies gilt auch in Bezug auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Für die konkrete Auswahlentscheidung wurde die sogenannte „klassische Urquote“ vom Gesetzgeber eingeführt.

„Klassische Urquote“

Die Regelung ordnet keine automatische Bevorzugung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts an, sondern knüpft an folgende Merkmale an:

1. Es muss eine Unterrepräsentanz von Frauen in dem jeweiligen Bereich der jeweiligen Funktionsebene vorliegen.

2. Frauen weisen die gleiche Qualifikation wie die männlichen Bewerber auf.
3. Es gibt keine rechtlich schützenswerten Gründe (Rechtsgüter) in der Person des Mitbewerbers, die überwiegen.

Sind diese drei Voraussetzungen erfüllt, sind Frauen zu bevorzugen.

Qualifikationsfeststellung

Die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber ist stets anhand von Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz (GG) ²² festzustellen. § 8 SächsGleiG modifiziert diese Bestenauswahl gemäß Artikel 33 Absatz 2 GG um gleichstellungsrechtlich relevante Kriterien.

Es muss im Rahmen der Qualifikationsfeststellung stets eine vergleichende Bewertung der jeweiligen Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber stattfinden, die sich am Anforderungsprofil bemisst, wobei die Modifizierungen des § 8 SächsGleiG einzubeziehen sind.

Der gesamte Auswahlprozess nebst der Qualifikationsbewertung ist zu dokumentieren und der oder dem Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Beteiligung vorzulegen. Regelmäßig geschieht dies durch einen sogenannten Auswahlvermerk.

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte überprüft anhand dieses Auswahlvermerks, ob ggf. geschlechtsbezogene Benachteiligungen vorliegen.

Rechtlich schützenswerte Gründe in der Person des Mitbewerbers

Rechtlich schützenswerte Gründe in der Person des Mitbewerbers sind in der Regel soziale Gründe (so schon im sogenannten Marschallverfahren in den 90er-Jahren beim Europäischen Gerichtshof festgestellt), dies können beispielsweise sein:

- eine Schwerbehinderung (Allerdings besteht kein genereller Vorrang, sondern hier muss eine Güterabwägung stattfinden: Welchem Ziel muss eher nachgekommen werden, dem der Frauenförderung oder dem der Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung?)
- alleinerziehender Vater mit einer Vielzahl an Kindern.

Keine rechtlich schützenswerten Gründe in der Person des Mitbewerbers sind beispielsweise die bessere Ver-



wendung eines Bewerbers in der Dienststelle oder auch personalwirtschaftliche Erwägungen, wie beispielsweise, dass Stellen weggefallen sind.

Die Quotenregelung findet Anwendung für folgende Situationen:

- die Einstellung in Arbeits- und Dienstverhältnisse
- die Vergabe von Ausbildungsplätzen (mit Ausnahmen, siehe unten)
- Beförderungen
- Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Dienstposten
- Übertragung von Beförderungsdienstposten
- Entscheidungen zum Laufbahnwechsel.

Werden höherwertige Tätigkeiten und Dienstposten, Beförderungsdienstposten oder Entscheidungen zum Laufbahnwechsel ohne vorherige Entscheidung übertragen bzw. vorgenommen, so müssen alle in Betracht kommenden Bediensteten in die Entscheidung mit einbezogen werden. Auch hier muss eine Qualifikationsbewertung vorgenommen und ggf. müssen Frauen unter den oben genannten Voraussetzungen bevorzugt werden. Auch in diese Entscheidungen ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte mit einzubeziehen und zu beteiligen.

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen ist zu berücksichtigen, dass die Quotenregelung keine Anwendung findet, wenn der öffentliche Dienst für Tätigkeiten ausbildet, die später auch außerhalb der öffentlichen Verwaltung wahrgenommen werden können. Dies sind beispielsweise Referendarinnen und Referendare für den Schuldienst oder in der Justiz.

Besonderheit Kommunen

Gemäß Absatz 3 findet die Bevorzugungsregelung in den kommunalen Dienststellen (§ 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 SächsGleIG) keine Anwendung. Diese sind somit verpflichtet, bei der Einstellung und dem beruflichen Aufstieg den Frauenanteil unter Würdigung auch des verfassungsrechtlichen Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erhöhen. Inhaltlich sind weitestgehend die gleichen personellen Auswahlentscheidungen betroffen, lediglich Entscheidungen zum Laufbahnwechsel sind in der Sonderregelung für die kommunalen Dienststellen nicht eigenständig aufgeführt (Gesetzesbegründung, Seite 55²³). Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen soll hier vielmehr über die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes sowie einer diesem entsprechenden Personalentwicklung gesteuert werden.

In kommunalen Dienststellen wird es daher wichtig sein, die Zielvorgaben im Gleichstellungsplan sehr konkret auszugestalten, damit auch hier dem Ziel nachgekommen wird, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen.

Zielvorgaben sind sogenannte Ergebnisquoten, die den Anteil der Repräsentanz von Frauen, der in den jeweiligen Bereichen erreicht werden soll, festlegen.

§ 8 Ermittlung und Einschätzung von Qualifikationen

(1) Bei der Einschätzung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung (Qualifikation) sind neben den nach den maßgeblichen Rechtsvorschriften jeweils anzuwendenden Kriterien durch die betroffene Person dargelegte Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Erfüllung gesellschaftlich relevanter Aufgaben, wie insbesondere Familien- oder Pflegeaufgaben oder aus einem Ehrenamt, zu berücksichtigen, soweit sie für die konkrete Aufgabe von Bedeutung sind.

(2) Bei der Ermittlung der Qualifikation und bei der Erstellung von Beurteilungsrichtlinien dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschutz, der Inanspruchnahme von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit wie Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit und entsprechende Beurlaubungen, mobile Arbeit, Telearbeit, flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitreduzierungen sowie aufgrund von Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen nicht nachteilig berücksichtigt werden.

Erläuterungen

In § 8 wird die verfassungsrechtlich notwendige Bestenauswahl um gleichstellungsrechtliche Aspekte ergänzt. Hier findet sich zunächst die Verpflichtung für die Dienststelle, bestimmte Fähigkeiten, die durch gesellschaftlich relevante Aufgaben erworben wurden, dabei insbesondere durch Familien- oder Pflegeaufgaben, dann zu berücksichtigen, wenn diese



Fähigkeiten für die konkrete Aufgabenstellung eine Bedeutung entfalten.

Kompetenzen und Fähigkeiten, die zu berücksichtigen sind

Zu den besonderen Kompetenzen, die im Rahmen von gesellschaftlich relevanten Aufgaben (z. B. Ehrenamt) und insbesondere Familien- oder Pflegeaufgaben erworben werden, können beispielsweise Folgende zählen:

1. Organisationsgeschick
2. Kommunikationsfähigkeit
3. Konfliktfähigkeit
4. Verantwortungsübernahme
5. Flexibilität.

Diese als sogenannte „Soft Skills“ bezeichneten Fähigkeiten und Kompetenzen werden in der Arbeitswelt nach einer Studie der Bundesagentur für Arbeit immer wichtiger. Sie sind für alle Tätigkeiten im Arbeitsleben von großer Bedeutung. Diese Fähigkeiten und Kompetenzen sollten im Rahmen von an Assessment Centern orientierten Fragenstellungen und Fallbeispielen abgeprüft werden, um diese dann in die vergleichende Bewertung zur Bestenauswahl gemäß Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz²⁴ einzubringen.

Um berücksichtigt werden zu können, müssen die Art der erfüllten Aufgabe und die hierbei erlangten Erfahrungen und Fähigkeiten aktiv durch die betroffene Person z. B. im Bewerbungs- oder Beurteilungsverfahren vorgetragen werden. Voraussetzung für die Anerkennung als Qualifikationsmerkmal ist die Bedeutsamkeit der Fähigkeiten bzw. Erfahrungen für die konkrete Aufgabe (Gesetzesbegründung, Seite 56)²⁵.

Benachteiligungsverbote

Weiter hat der Gesetzgeber in Absatz 2 ein sogenanntes Benachteiligungsverbot dahingehend geregelt, dass für Frauen typische Erschwernisse in der beruflichen Entwicklung bei der Ermittlung der Qualifikation im Rahmen der Qualifikationsfeststellung und im Übrigen auch bei der Erstellung von Beurteilungsrichtlinien nicht negativ zu deren Lasten berücksichtigt werden dürfen. Welche das sind, kann der folgenden Übersicht entnommen werden.

Übersicht – Umstände, die sich nicht negativ auf die Qualifikationsfeststellung auswirken dürfen

1. Geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten

2. Inanspruchnahme von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit, wie Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit oder familien- oder pflegebedingte Beurlaubungen
3. Mobile Arbeit
4. Telearbeit
5. Flexible Arbeitszeitmodelle
6. Arbeitszeitreduzierungen
7. Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge wegen der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen

Insgesamt sollen im Rahmen der Qualifikationsfeststellung typische, eher Frauen betreffende Umstände, die durch Familien- oder Pflegeaufgaben entstehen können (z. B. Beurlaubung), nicht nachteilig berücksichtigt werden. Gleichzeitig sollen vorteilhafte Fähigkeiten, die im Rahmen von Familien- oder Pflegeaufgaben erworben wurden und die für die jeweilige Stelle von Bedeutung sind, qualifikationserhöhend Berücksichtigung finden.

§ 9 Fort- und Weiterbildung

(1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wirken die Dienststellen darauf hin, dass bei Erfüllung der erforderlichen Voraussetzungen Frauen und Männer zu gleichen Anteilen teilnehmen können.²⁶ Soweit Frauen nach § 4 Absatz 5 in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, ist ihnen die Teilnahme an Fortbildungen für Führungskräfte oder zur Vorbereitung auf Führungspositionen bevorzugt zu ermöglichen.²⁷ Hierbei sind die Belange der Dienststelle angemessen zu berücksichtigen.

(2) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind möglichst so durchzuführen, dass Bedienstete mit Familien- oder Pflegeaufgaben sowie Teilzeitbedienstete hieran teilnehmen können.²⁸ Bei der Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist der oder dem Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Beteiligung zu geben.

(3) Bediensteten sollen vorbehaltlich verfügbarer Mittel angemessene Kosten für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen erstattet werden, soweit die Kosten durch die Teilnahme an einer zumindest



auch im dienstlichen Interesse liegenden Fort- oder Weiterbildung außerhalb des Dienstortes unvermeidbar entstehen.²Die voraussichtlichen Kosten sind bei der Beantragung der Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme anzuzeigen und innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach dem Ende der Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme bei der Dienststelle schriftlich geltend zu machen und nachzuweisen.

(4) Bei geeigneten Veranstaltungen der beruflichen Fort- und Weiterbildung, insbesondere auch bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte und Bedienstete im Personalwesen, sind Gleichstellungsthemen, insbesondere die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, mittelbare und unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, geschlechtergerechtes Beurteilungswesen, Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit sowie Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzusehen.

(5) Bei entsprechender fachlicher Eignung sind Frauen bevorzugt als Leiterinnen und Referentinnen von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen einzusetzen, sofern nicht bereits ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht ist.

(6) ¹In Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 gilt abweichend von Absatz 1, dass Frauen bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen sind. ²In Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 sind Teilzeitbediensteten die gleichen beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbediensteten. ³Hier sollen Möglichkeiten der Kinderbetreuung im Bedarfsfall angeboten werden.

Erläuterungen

Der Bereich der Fort- und Weiterbildung spielt gerade für die Qualifikation von Bediensteten, und insbesondere von Frauen und der damit verbundenen Übernahme höherwertiger Tätigkeiten, eine besondere Rolle. Insoweit sollte dieser Bereich von den Gleichstellungsbeauftragten in besonderer Weise in den Blick genommen werden, ebenso von Personalentwicklerinnen und -entwicklern.

Quotenregelung auch bei der Fortbildung

Zu beachten ist, dass zunächst einmal auch hier in § 9 Absatz 1 eine Quotenregelung installiert wird. Bei der Vergabe von Fort- und Weiterbildungen sollen Frauen und Männer zwar grundsätzlich in gleicher Weise berücksichtigt werden. Bevorzugt werden sollen Frauen aber dann, wenn es sich um Fortbildung zur Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten und Führungspositionen handelt. Dies allerdings unter der Voraussetzung, dass sie in diesen Bereichen unterrepräsentiert sind und die entsprechenden Voraussetzungen für die jeweilige Fortbildung mitbringen.

Fortbildungen für Teilzeitbedienstete

Der Herausforderung, dass es gerade für Teilzeitbedienstete schwierig ist, aufgrund ihrer Familien- oder Pflegeaufgaben an Fortbildungen teilzunehmen, kommt Absatz 2 nach. Hiernach sollen Fortbildungen so durchgeführt werden, dass eben auch Bedienstete mit Familien- oder Pflegeaufgaben sowie Teilzeitbedienstete an diesen teilnehmen können.

Dies soll bei der Planung und Gestaltung berücksichtigt werden. In der Konsequenz bedeutet dies, dass Fort- und Weiterbildungen tatsächlich auch während der Hauptarbeitszeiten von Teilzeitbediensteten oder zu günstigen Zeiten, hybrid, online oder beispielsweise auch vor Ort („Inhouse“) angeboten werden. Beauftragt die Dienststelle externe Dienstleister mit der Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme, sind entsprechende Vorgaben zu machen (Gesetzesbegründung, Seite 57²⁶). An der Planung und Gestaltung dieser Fortbildungsangebote ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

Tipp für Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsbeauftragte sollten hier ein besonderes Augenmerk auf das Fort- und Weiterbildungsangebot richten. Sie sollten insbesondere darauf achten, dass auch Teilzeitfortbildungen angeboten werden oder aber auf ein Online-Angebot ausgewichen werden kann, das möglichst auch in Teilzeit stattfindet.

Kinderbetreuungskosten und Kosten für pflegebedürftige Angehörige

Im Sinne der Chancengerechtigkeit muss es insbesondere alleinerziehenden oder allein pflegenden Bediensteten (in der Regel Frauen) möglich sein, alle Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wahrzunehmen.

25



men. Daher soll die Dienststelle gemäß Absatz 3 im angemessenen Rahmen Mittel zur Verfügung stellen, wenn Vollzeitfortbildungen geplant sind, an denen Bedienstete mit Familien- oder Pflegeaufgaben teilnehmen und dadurch etwaige Zusatzkosten für die Betreuung von Kindern (insbesondere in Randzeiten vor und nach dem regulären Kita- oder Schulbesuch), deren Mitnahme zum Veranstaltungsort (zusätzliche Fahrt- und ggf. Übernachtungskosten) oder auch zusätzlicher Pflegeaufwand für pflegebedürftige Angehörige entstehen (Gesetzesbegründung, Seite 57²⁵).

Diese Kosten sollen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten und den zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln von der Dienststelle übernommen werden. Hierfür muss allerdings die Teilnahme an der Fortbildung zumindest auch im dienstlichen Interesse liegen und darf nicht nur auf Wunsch der oder des Bediensteten erfolgen.

Diese Regelung bezieht sich allerdings nur auf Fortbildungen, die nicht am Dienort stattfinden. Bedienstete sollen hier die voraussichtlichen Kosten bereits bei der Beantragung der Fort- oder Weiterbildung anzeigen und müssen diese innerhalb von sechs Monaten nach Ende der Fortbildung bei der Dienststelle schriftlich beantragen sowie durch Belege nachweisen. Es können zudem nur unvermeidbare Kosten erstattet werden. Denkbar sind Fälle, in denen Bedienstete mit Familienaufgaben über ihre normale Arbeitszeit hinaus an einer Schulung teilnehmen und z. B. durch eine stundenweise private Kinderbetreuung (Babysitting), die nicht durch das andere Elternteil ohne größeren Aufwand geleistet werden kann, die Randzeiten abdecken müssen. Ähnliches gilt für die ausnahmsweise Beauftragung eines ambulanten Pflegedienstes durch Bedienstete mit täglichen Pflegeaufgaben, die an einer mehrtägigen Fortbildung teilnehmen möchten (Gesetzesbegründung, Seite 58²⁶).

Diese Regelung kann allerdings nicht dazu führen, dass Bedienstete mit Familien- oder Pflegeaufgaben bei der Gewährung einer solchen Fortbildung wegen etwaiger entstehender Kosten ausgeschlossen oder benachteiligt werden. Dies würde einen Verstoß gegen §§ 7, 3 Absatz 2 AGG²⁶ darstellen. Dienststellen werden daher Ablehnungen von Fortbildungen gerade bei diesen Bediensteten sorgfältig begründen müssen.

26



Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung

Absatz 4 dient insbesondere der Sensibilisierung der Führungskräfte und der Bediensteten der Personalverwaltung für Gleichstellungsthemen. In Fortbildungen für diese Bediensteten ist vorzusehen, dass wichtige Gleichstellungsthemen auch zum Gegenstand der Fortbildungen gemacht werden. Dies ist beispielsweise modular vorzusehen oder auch themenübergreifend in diese Fortbildungen einzustellen, soweit sie sich dafür eignen.

Insbesondere bezieht der Gesetzgeber hier folgende Themen ein:

- die Gleichberechtigung von Frauen und Männern
- die mittelbare und unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts
- die geschlechtergerechte Beurteilung
- die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit
- sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Diese Aufzählung ist keineswegs abschließend, weitere Themen könnten aber auch sein:

- die Umsetzung des SächsGleiG
- Aufgaben, Rechte und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten
- Diversität und Gleichstellung in der Dienststelle usw.

Quote auch bei Referentinnen – Role Models

Frauen sollen gemäß Absatz 5, wenn sie über die entsprechende fachliche Eignung verfügen und im Fortbildungsbereich tatsächlich Frauen als Seminarleitungen seltener vertreten sind als Männer, bevorzugt als Referentinnen und Leiterinnen von Fortbildungsmaßnahmen eingesetzt werden. Auch hier findet sich eine Quotenregelung, die an Unterrepräsentanz und an die fachliche Eignung anknüpft.

Hier wird der Gesetzgeber dem Umstand gerecht, dass Frauen zum einen auch in solchen Positionen sichtbar gemacht werden sollen und zum anderen die Chance erhalten sollen, auch in diesem Bereich tätig zu werden.

Besonderheit Kommunen

In den kommunalen Dienststellen (§ 4 Absatz 2 Satz 2 und 3) findet die Regelung, dass Frauen bei der Vergabe von Fort- und Weiterbildungsplätzen in gleicher Weise zu berücksichtigen sind, keine Anwen-

dung. Vielmehr wurde hier geregelt, dass in diesen Dienststellen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen sind.

Dies kann in der Konsequenz bedeuten, dass wenn im Bereich einer Fortbildung, beispielsweise von E 12 zu E 13 in der Zielgruppe E 12 tatsächlich Frauen nur zu 30 Prozent vertreten sind, sie auch nur 30 Prozent der Fortbildungsplätze erhalten müssen.

Weiter wird als Ausnahme für die kommunalen Dienststellen geregelt, dass Teilzeitbedienstete die gleichen beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten eingeräumt werden müssen wie den vergleichbaren Vollzeitbediensteten und im Bedarfsfall Möglichkeiten der Kinderbetreuung angeboten werden sollen. Den kommunalen Dienststellen wird es insoweit überlassen, wie sie diese Regelung tatsächlich ausgestalten, deutlich wird aber, dass sie für die Teilzeitbediensteten im Fortbildungsbereich in gleicher Weise Angebote machen müssen wie für vergleichbare Vollzeitbedienstete. Eine Erstattung von Kinderbetreuungskosten erfolgt in den kommunalen Dienststellen nicht.

Hier wird der Gesetzgeber dem Umstand gerecht, nicht zu weitgehend in die Kommunalverwaltung einzugreifen. Die Regelungen sind daher weniger strikt als jene, die für die Landesbehörden gelten. Es steht den kommunalen Dienststellen jedoch frei, sich weitergehende Ziele zu setzen.



Abschnitt 3: Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit

§ 10 Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, mobile Arbeit

(1) ¹Die Dienststellenleitung hat in Zusammenarbeit mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten den in der Dienststelle bestehenden Bedarf für mobile Arbeitsbedingungen in allen Fachbereichen und Funktionsebenen mindestens alle zwei Jahre oder im Zuge des jeweiligen Haushaltsaufstellungsverfahrens zu ermitteln, auf die Schaffung entsprechender Ressourcen hinzuwirken und soll sie nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auf Antrag unter Berücksichtigung dienstlicher Möglichkeiten insbesondere Bediensteten mit Familien- oder Pflegeaufgaben zur Verfügung stellen. ²Mobil arbeitenden Bediensteten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten wie den durchgängig in Präsenz tätigen Bediensteten einzuräumen.

(2) Bedienstete haben Anspruch auf flexible Arbeitszeitgestaltung zur Wahrnehmung von Familien oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten, der spezialgesetzlichen Regelungen und der hierauf beruhenden Vereinbarungen.

(3) ¹Beabsichtigt die Dienststelle, einen Antrag auf flexible Arbeitszeitgestaltung oder mobile Arbeit zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben abzulehnen, ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. ²Die Ablehnung des Antrags ist schriftlich zu begründen.

(4) Die Dienststellen sind berechtigt, unter den Voraussetzungen des § 17 der Sächsischen Arbeitszeitverordnung ² in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Januar 2008 (SächsGVBl. S. 198), die zuletzt durch Artikel 2 der Verordnung vom 26. April 2022 (SächsGVBl. S. 282) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, und im Rahmen der jeweils geltenden tariflichen Vorschriften Arbeitszeit- und -ortmodelle für alle Bediensteten zu erproben.



Erläuterungen

Der Gesetzgeber wird in § 10 Absatz 1 SächsGleBG dem Umstand gerecht, dass immer mehr Bedienstete, insbesondere mit Familien- oder Pflegeaufgaben, flexiblere Arbeitszeiten und auch einen flexiblen Arbeitsort benötigen und dies mittels mobiler Arbeit verwirklichen möchten.

Insoweit wird eine Verpflichtung für die Dienststellenleitung unter Beteiligung der oder des Gleichstellungsbeauftragten geregelt, den jeweils bestehenden Bedarf in der Dienststelle für mobile Arbeitsbedingungen mindestens alle zwei Jahre oder im Zuge der jeweiligen Haushaltsaufstellungsverfahren tatsächlich zu ermitteln, um so den Bedarf und den Wünschen der Bediensteten gerecht zu werden. Der Bedarf ist unter Berücksichtigung sämtlicher Bediensteter zu ermitteln. Die Art und Weise der Bedarfsermittlung bleibt den Dienststellen überlassen, wobei niedrighschwellige Bedarfsabfragen und Überprüfungen bei den Bediensteten als zielführend angesehen werden. Soweit organisatorisch und haushalterisch möglich, sollen Arbeitsplätze in hinreichender Anzahl auf allen Hierarchieebenen, also auch im Bereich der Vorgesetzten- und Leitungspositionen, eingerichtet werden, die keine klassische durchgängige Präsenz in der Dienststelle erfordern. Solche Arbeitsplätze sollen auf Antrag insbesondere mit Bediensteten, die Familien- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen, besetzt werden.

Weiter besteht für die Dienststelle die Verpflichtung, auf die notwendigen Ressourcen hinzuwirken, um die mobile Arbeit zu ermöglichen. Dies steht allerdings unter dem Vorbehalt der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel.

Bedienstete mit Familien- oder Pflegeaufgaben genießen Vorrang bei der Vergabe von mobilen Arbeitsplätzen

Absatz 1 nimmt somit die Erfahrungen auf, die in der Corona-Pandemie in den Dienststellen gemacht werden konnten und verpflichtet zur Einrichtung mobiler Arbeit. Hier ist Bediensteten mit Familien- oder Pflegeaufgaben bei der Vergabe solcher mobiler Arbeitsplätze der Vorrang zu geben, wenn diese einen entsprechenden Antrag gestellt haben.

Dieser Vorrang ist durchaus gerechtfertigt, da die Erleichterung der Vereinbarkeit von Familien- oder

Pflegeaufgaben mit der Erwerbstätigkeit den Zielen des Gesetzes dient und insbesondere Frauen unterstützen sowie einen Beitrag zum Abbau von struktureller Benachteiligung von Frauen leisten kann.

Tipp für Gleichstellungsbeauftragte

Nutzen Sie aktiv Ihre hier eingeräumten Beteiligungsrechte von Anfang an und unterstützen Sie Bedienstete mit Familien- oder Pflegeaufgaben. Auch die mobile Arbeit ist ein Baustein, um die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit zu erleichtern.

Benachteiligungsverbot

Weiter regelt Absatz 1 ein Verbot, mobil arbeitende Bedienstete zu benachteiligen und macht deutlich, dass ihnen die gleichen Aufstiegsfort- und Weiterbildungsmöglichkeiten wie den in Präsenz arbeitenden Bediensteten zu gewähren sind. Hier wird deutlich, dass mobiles Arbeiten als eine gleichwertige Form der Arbeit anerkannt wird und der in Präsenz verrichteten Tätigkeit gleichgestellt wird.

Anspruch auf flexibilisierte Arbeitszeitgestaltung

In der Konsequenz bedeutet dies, dass Bedienstete, insbesondere die mit Familien- oder Pflegeaufgaben, tatsächlich einen Anspruch auf flexibilisierte Arbeitszeiten und einen flexiblen Arbeitsort haben; dies ergibt sich aus der Zusammenschau mit Absatz 2, soweit dies im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten und Haushaltsmittel möglich ist. Zur effektiven Verwirklichung der besseren Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufstätigkeit hat die Dienststellenleitung im Rahmen der einschlägigen gesetzlichen, tariflichen und sonstigen Regelungen (z. B. Dienstvereinbarungen) ein eingeschränktes Ermessen bei der Entscheidung über einen Antrag einer oder eines Bediensteten auf Flexibilisierung der Arbeitsumstände zum Zweck der besseren Vereinbarkeit.

Die dienstlichen Möglichkeiten schränken diesen Anspruch nur bedingt ein, hat sich doch in der Corona-Pandemie gezeigt, dass mobile Arbeit und auch Arbeitszeitflexibilisierung in den meisten Bereichen funktioniert hat.

Insoweit wird an die Begründung, dass die dienstlichen Möglichkeiten eine flexibilisierte Arbeitszeit oder mobile Arbeit nicht zulassen, ein hoher Maßstab anzulegen sein.

Ablehnungsgründe und Einschränkungen

Ablehnungsgründe und Einschränkungen könnten Folgende sein: Präsenzzeiten in der Dienststelle müssen gewährleistet sein, Zusammenarbeit und Austausch im Team muss gewährleistet sein, Datenschutz und Ähnliches.

Ablehnung von Anträgen

Sollen Anträge auf flexible Arbeitszeitgestaltung oder auch auf mobiles Arbeiten abgelehnt werden, so ist gemäß Absatz 3 die oder der Gleichstellungsbeauftragte zunächst als vermittelnde Person zu beteiligen. Bei erfolgloser Vermittlungsbemühung muss eine solche Ablehnung schriftlich begründet werden und es müssen insbesondere die Gründe genannt werden, warum die dienstlichen Möglichkeiten es nicht erlauben, dass eine solche flexible Arbeitszeitgestaltung nicht vorgenommen werden kann oder warum nicht mobil gearbeitet werden kann.

Tipp für Gleichstellungsbeauftragte

Im Rahmen Ihrer Beteiligung sollten Sie stets überprüfen, ob Ihnen die Gründe für die Ablehnung auf Flexibilisierung der Arbeitszeiten stichhaltig erscheinen und somit als Ablehnungsgrund zu akzeptieren sind. Machen Sie ggf. von Ihren Rechten Gebrauch und legen Sie beispielsweise eine Beanstandung ein.

Erprobung neuer Arbeitszeit- und auch Arbeitsortmodelle

Absatz 4 stellt klar, dass die Dienststellen berechtigt sind, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen, Arbeitszeit- und auch Arbeitsortmodelle zu erproben.

§ 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 der Sächsischen Arbeitszeitverordnung (SächsAZVO) ²⁸ erlaubt es der obersten Dienstbehörde neue Arbeitszeitmodelle auszuprobieren, insbesondere dann, wenn Bedienstete Familien- oder Pflegeaufgaben mit der Erwerbstätigkeit zu vereinbaren haben; hier ist eine flexible Arbeitszeitgestaltung nach § 7 der Verordnung vorgesehen. Die Verordnung findet allerdings nur auf Beamtinnen und Beamte Anwendung, insoweit bringt Absatz 4 diese Möglichkeiten für alle Bediensteten unter dem Vorbehalt tariflicher Regelungen zur Anwendung. Hierbei müssen allerdings alle Voraussetzungen des § 17 SächsAZVO gegeben sein.

§ 11 Teilzeitarbeit und Beurlaubung

(1) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt vorbehaltlich tarifvertraglicher Regelungen § 98 des Sächsischen Beamtengesetzes ²⁹ in der am 1. Januar 2024 geltenden Fassung entsprechend.

(2) ¹Beabsichtigt die Dienststelle einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben abzulehnen, ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle zu beteiligen. ²Die Ablehnung des Antrags ist schriftlich zu begründen.

(3) ¹Wird eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben beantragt, sind die Bediensteten auf die rechtlichen Folgen hinzuweisen, insbesondere hinsichtlich der Ansprüche aus der Renten- und Arbeitslosenversicherung, sowie auf beamtenrechtliche und tarifrechtliche Regelungen. ²Darüber hinaus ist auf die Möglichkeit der befristeten Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung jeweils mit Verlängerungsoption hinzuweisen. ³Geringfügige Arbeitsverhältnisse im Sinne des § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ³⁰ dürfen nicht begründet werden, soweit sie reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ersetzen oder verhindern.

(4) Entsprechend der Reduzierung der Arbeitszeit ist eine Anpassung der Dienstaufgaben vorzunehmen, soweit dies unter Berücksichtigung dienstlicher und organisatorischer Belange der Dienststelle möglich ist.

(5) ¹Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben ist zur Vermeidung unangemessener Mehrbelastungen der übrigen Bediensteten soweit möglich innerhalb der Dienststelle vorrangig ein personeller Ausgleich vorzunehmen. ²Ist dies nicht möglich, muss soweit möglich ein organisatorischer Ausgleich erfolgen.

(6) Sonstige gesetzliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung oder zur Beurlaubung bleiben von den Absätzen 1 bis 5 unberührt.



Erläuterungen

Beamtenrecht zur Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung findet auch Anwendung für Tarifbeschäftigte

Hinsichtlich der Arbeitszeitreduzierung und der Beurlaubung von Tarifbeschäftigten wird gemäß § 11 Absatz 1 – mit Ausnahme von anderslautenden tarifvertraglichen Bestimmungen – § 98 des Sächsischen Beamtengesetzes (SächsBG) ⁹ entsprechend angewendet, der die Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen regelt. Auch § 98 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 SächsBG knüpft an die Definition der oder des nahen Angehörigen in § 66 Absatz 2 SächsBG an (siehe hierzu Erläuterungen zu § 4 Absatz 6 SächsGleIG). Auf die zu § 98 SächsBG existierende Kommentarliteratur wird verwiesen.

Ablehnung von Anträgen

Möchte die Dienststelle den Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben ablehnen, ist in Absatz 2 geregelt, dass die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle zu beteiligen und eine solche Ablehnung schriftlich zu begründen ist.

Tipp für Gleichstellungsbeauftragte

Prüfen Sie die angeführten Gründe sorgfältig. Falls Ihnen die Ablehnungsgründe nicht stichhaltig erscheinen, können Sie von Ihren Rechten Gebrauch machen und ggf. eine Beanstandung einlegen, wenn die Ablehnung z. B. gegen die beamtenrechtlichen Bestimmungen verstößt.

Hinweispflichten der Dienststelle bei Antragstellung

Die Dienststelle ist gemäß Absatz 3 im Rahmen ihrer Fürsorge verpflichtet, Bedienstete, die aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben ihre Arbeitszeit reduzieren wollen oder sich beurlauben lassen möchten, auf die rechtlichen Folgen einer solchen Beurlaubung und einer Teilzeittätigkeit hinzuweisen. Dies bezieht sich insbesondere auf die Verminderung von Rentenansprüchen sowie Ansprüchen auf beispielsweise Arbeitslosengeld. Ebenso sind die beamtenrechtlichen und tarifrechtlichen Folgen von der Dienststelle zu benennen. Ihrer Informationspflicht kann die Dienststelle sowohl durch

allgemeine Mitteilungen (beispielsweise Hausmitteilungen, Merkblätter) als auch durch das Angebot von Einzelgesprächen nachkommen.

Ausdrücklich wird in Absatz 3 geregelt, dass antragstellende Bedienstete zwecks Erleichterung einer etwaigen späteren Rückkehr zur Vollbeschäftigung auf die Möglichkeit einer Befristung der Teilzeitbeschäftigung sowie der Beurlaubung und bestehender Verlängerungsoptionen hinzuweisen sind. Diese Hinweispflichten sollten von der Dienststelle ernst genommen werden, da ansonsten unter Umständen Schadensersatzansprüche bei Versäumnis der Hinweispflicht gegeben sein könnten.

Tipp für Gleichstellungsbeauftragte

Bedienstete mit Familien- oder Pflegeaufgaben sollten (ebenso wie auch die übrigen Bediensteten) darauf hingewiesen werden, dass Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung nur befristet beantragt werden sollten, da dann der bisherige Arbeitsvertrag unverändert weiterbesteht und nur für die Zeit der Befristung abgeändert wird.

Minijobs nur als Ausnahme!

Deutlich gemacht wird weiterhin in Absatz 3, dass sogenannte Minijobs nur dann begründet werden dürfen, wenn sie keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ersetzen oder verhindern. Hier wird insbesondere dem Umstand nachgekommen, dass gerade Frauen, wenn sie hinzuverdienende Ehefrauen sind, eher auf einen Minijob ausweichen anstatt eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit weiterhin wahrzunehmen. Dies kann insbesondere zu Rentenlücken und Altersarmut führen. Der Freistaat Sachsen als Arbeitgeber unterstützt dies nicht.

Reduzierung des Arbeitsumfanges

Wenn Bedienstete Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen, besteht gemäß Absatz 4 die Verpflichtung, grundsätzlich Arbeitsaufgaben auch entsprechend ihrer Teilzeitarbeit zu reduzieren. Sollte dies ausnahmsweise im Rahmen der dienstlichen oder organisatorischen Möglichkeiten nicht möglich sein, so müssen beispielsweise Arbeitsaufgaben gestreckt werden, damit der anfallende Arbeitsaufwand auch der tatsächlichen Arbeitszeit entspricht.

Absatz 5 weist in diesem Kontext ausdrücklich darauf hin, dass ggf. immer dann ein personeller Aus-



gleich vorzunehmen ist, wenn Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung wegen der Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen werden. Dadurch soll einer übermäßigen Belastung der übrigen Bediensteten entgegengewirkt werden.

Konkret bedeutet dies, dass entweder Stellenreste zusammengefasst werden oder aber eine zweite Person befristet für die Tätigkeit eingestellt wird. Denkbar wäre z. B. die Bildung eines Stellen- bzw. Personalpools, mit dem vorübergehende tatsächliche Abweichungen vom Stellenplan durch Teilzeit oder Beurlaubung ausgeglichen werden könnten. Im Ausnahmefall, dass ein solcher personeller Ausgleich nicht vorgenommen werden kann, ist soweit möglich ein organisatorischer Ausgleich zulässig. In der Konsequenz bedeutet dies, dass, wie oben bereits erwähnt, Aufgabenpakete gestreckt werden müssen.

Anwendbarkeit anderer Regelungen zur Teilzeit und Beurlaubung

Absatz 6 stellt klar, dass sonstige gesetzliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung, wie z. B. das Sächsische Beamtengesetz, das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz oder das Pflegezeitgesetz, von § 11 Absatz 1 bis 5 SächsGleIG unberührt bleiben. Diese stehen also neben den Regelungen des § 11 SächsGleIG und können in gleicher Weise von Bediensteten in Anspruch genommen werden.

§ 12 Wechsel in Vollzeit, beruflicher Wiedereinstieg

(1) Bei gleicher Qualifikation müssen Teilzeitbedienstete mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, im Rahmen der Besetzung von Vollzeitstellen innerhalb ihrer jeweiligen Funktionsebene vorrangig berücksichtigt werden, sofern § 7 oder andere gesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen.

(2) ¹Die Dienststelle hat den Kontakt von beurlaubten Bediensteten zur Dienststelle und zum Beruf sowie den Wiedereinstieg zu erleichtern durch

1. die Unterrichtung über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und Ermöglichung der Teilnahme nach Maßgabe von Satz 6,
2. die Unterrichtung über Ausschreibungen der Dienststelle,
3. das Angebot von Beratungsgesprächen zum Wiedereinstieg.

²Die Dienststelle ist berechtigt, beurlaubten Bediensteten Gelegenheit zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung oder zu einer sonstigen befristeten Beschäftigung zu geben, soweit eine Beschäftigung während der Beurlaubung zulässig ist und dem Zweck der Beurlaubung nicht widerspricht. ³Auf deren Antrag sollen befristete Beschäftigungsmöglichkeiten vorrangig beurlaubten Beschäftigten angeboten werden. ⁴Zu Beginn der Beurlaubung ist das Einverständnis der oder des Bediensteten zur Kontaktaufnahme für Informationen nach den Sätzen 1 und 2 einzuholen. ⁵Unabhängig davon ist spätestens drei Monate vor dem Ende der geplanten Beurlaubung ein Beratungsgespräch anzubieten. ⁶Bediensteten, die zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Kapazitäten, der allgemeinen Auswahlkriterien und der verfügbaren Haushaltsmittel zu ermöglichen. ⁷Es handelt sich bei den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Hinblick auf Arbeits- oder Dienstunfälle und vorbehaltlich verfügbarer Haushaltsmittel bezüglich der Erstattung von Auslagen um dienstliche Veranstaltungen. ⁸Arbeitsentgelt wird aus Anlass der Teilnahme nicht gewährt;

eine Anrechnung auf Beschäftigungs- und Dienstzeiten erfolgt nicht.

(3) ¹Nach Ablauf einer familien- oder pflegebedingten Beurlaubung ist der oder dem Bediensteten eine funktionsgleiche Beschäftigung auf einem Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz anzubieten. ²Es ist ein Einsatz am bisherigen Dienstort anzustreben.

(4) Familien- oder pflegebedingt beurlaubte Bedienstete, die eine vorzeitige Rückkehr in das Arbeitszeitmodell vor ihrer Beurlaubung anstreben, sind bei der jeweiligen Besetzung von Voll- und Teilzeitstellen bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen, sofern **§ 7** oder andere gesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen.

Erläuterungen

Bevorzugung von Teilzeitbediensteten

Die Sicherstellung und Erleichterung der Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung ist eine wichtige Voraussetzung für die Akzeptanz familiengerechter Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen auf beiden Seiten des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses.

In **§ 12 Absatz 1 SächsGleIG** ist eine sogenannte Vorrangregelung bei der Besetzung von Vollzeitstellen enthalten: Bedienstete, die bisher aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben Teilzeitarbeit in Anspruch genommen haben, sind bei einer gleichen Qualifikation innerhalb ihrer jeweiligen Funktionsebene vorrangig zu berücksichtigen, soweit die Quotenregelung des **§ 7 SächsGleIG** und sonstige Regelungen dem nicht entgegenstehen. Die Rückkehrregelung kann somit nicht zu einem Aufstieg in eine höhere Funktionsebene genutzt werden.

Dies bedeutet, dass zunächst ein Qualifikationsabgleich aller Bewerberinnen und Bewerber erfolgen muss und, soweit eine andere Vorrangregelung nicht vorhanden ist, diese Bediensteten dann den Vorzug bei der Einstellung in eine Vollzeitstelle genießen. Der bevorzugten Berücksichtigung männlicher Teilzeitbediensteter mit Familien- oder Pflegeaufgaben können in Einzelfällen insbesondere die Belange der Frauenförderung entgegenstehen. In Konfliktfällen empfiehlt sich daher eine besonders sorgfältige und ausgewogene Einzelbetrachtung.

Wiedereinstiegs- und Kontakthalteangebote für Beurlaubte

In **Absatz 2** sind sogenannte Kontakthalteangebote für beurlaubte Bedienstete geregelt. So sollen ihnen beispielsweise Informationen über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen übermittelt sowie die Teilnahme an diesen ermöglicht werden. Ebenso sollen sie über Ausschreibungen in der Dienststelle informiert werden und ein Angebot für eine Beratung zu ihrem beruflichen Wiedereinstieg spätestens drei Monate vor Beurlaubungsende erhalten.

Wenn Bedienstete beurlaubt werden, muss die Dienststelle von diesen Bediensteten die Einwilligung einholen, dass diese der Übermittlung von Kontakthalteangeboten zustimmen, diese sollen also nicht per se Kontaktangebote erhalten.

Weiter dürfen Dienststellen diesen Bediensteten die Möglichkeit geben, dass sie Krankheits- und Urlaubsvertretungen sowie sonstige befristete Tätigkeiten wahrnehmen. Dies hat den Vorteil, dass sie ihre bisherige Qualifikation sichern können und sich den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern können. Solche Beschäftigungen dürfen allerdings nicht den gesetzlichen Bestimmungen zuwiderlaufen und den Zweck einer Beurlaubung nicht unterlaufen.

Diesen Bediensteten sollen auf deren Antrag befristete Beschäftigungsmöglichkeiten vorrangig angeboten werden. Das heißt für die Dienststelle tatsächlich, sofern eine befristete Beschäftigungsmöglichkeit besteht, diese denjenigen Bediensteten, die einen entsprechenden Antrag gestellt haben, auch aktiv anzubieten.

Tipp für Gleichstellungsbeauftragte

Weisen Sie die Bediensteten auf die Möglichkeit, einen entsprechenden Antrag zu stellen, hin.

Kein Entgelt bei der Teilnahme an Fortbildungen während der Beurlaubung

Beurlaubten Bediensteten soll gemäß **Absatz 2 Satz 6** im Rahmen der zur Verfügung stehenden Plätze, der allgemeinen Grundsätze über die Auswahl der dafür in Frage kommenden Bediensteten und der verfügbaren Haushaltsmittel die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden. Wird Bediensteten mit Familien- oder Pflegeaufgaben während der Beurlaubung die Teilnahme an Fortbil-

dungs- und Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht, so sind diese Teilnahmen in Hinblick auf Arbeits- und Dienstunfälle als Arbeits- und Dienstzeiten zu bewerten. Sie sind also entsprechend versichert bei Dienst- und Wegeunfällen. Ein Arbeitsentgelt soll allerdings aus Anlass der Teilnahme nicht gewährt werden. Ebenso erfolgt keine Anrechnung auf Beschäftigungs- und Dienstzeiten.

Anspruch auf eine funktionsgleiche Beschäftigung nach Rückkehr aus der Beurlaubung

Nach **Absatz 3** haben Bedienstete aus Gründen der Wiedereingliederung und zur Vermeidung eines Karriereknicks nach einer Beurlaubung wegen Familien- oder Pflegeaufgaben Anspruch auf eine funktionsgleiche Beschäftigung in Voll- oder Teilzeitarbeit. Das bedeutet, dass sie möglichst am bisherigen Arbeitsort eingesetzt werden. Hier sieht Absatz 3 nur vor, dass eine Beschäftigung am bisherigen Dienstort angestrebt wird. Arbeitsrechtlich wird hier ggf. zu prüfen sein, ob der oder die Bedienstete tatsächlich an einem anderen Arbeitsort eingesetzt werden kann. Dies wird sich ggf. aus dem Arbeitsvertrag ergeben.

Vorrang bei vorzeitiger Rückkehr

Möchten Bedienstete, die aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt sind, vorzeitig zu ihrem bisherigen Arbeitsmodell in eine Voll- oder Teilzeitstelle zurückkehren, so genießen auch diese gemäß **Absatz 4** bei einer gleichen Qualifikation den Vorrang vor anderen Bewerberinnen und Bewerbern, soweit nicht andere Vorzugsregelungen wie beispielsweise die Quotenregelung des **§ 7 SächsGleIG** oder sonstige Regelungen dem entgegenstehen. Sollte dies der Fall sein, ist eine sorgfältige Einzelfallprüfung zu empfehlen. Auch hier kann es zu einer oben beschriebenen Konkurrenz- und Konfliktsituation im Hinblick auf das Gesetzesziel der Frauenförderung kommen, sodass eine besonders ausgewogene Einzelfallentscheidung zu treffen ist.

Eine vorzeitige Rückkehr ist grundsätzlich nur in das vor der Beurlaubung praktizierte Arbeitszeitmodell möglich.



Abschnitt 4: Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen

§ 13 Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen

(1) ¹In jeder Dienststelle der Staatsverwaltung mit in der Regel mindestens 20 nicht nur vorübergehend beschäftigten Bediensteten bestellt die Dienststellenleitung nach vorheriger Wahl der Bediensteten eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten sowie mindestens eine Stellvertretung. ²Wird keine Frau zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt, muss die Stellvertretung durch mindestens eine Frau erfolgen.

(2) ¹In einer Dienststelle der Staatsverwaltung mit weniger als 20 Bediensteten kann die Dienststellenleitung eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten und mindestens eine Stellvertretung bestellen. ²Auf Initiative der Bediensteten sind eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter und mindestens eine Stellvertretung zu bestellen, wenn mindestens 50 Prozent der Bediensteten in der Dienststelle dem zustimmen. ³Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. ⁴Erfolgt keine Bestellung, ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig.

(3) ¹In jeder Dienststelle gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3, in der mindestens zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, hat die Dienststellenleitung auf Vorschlag der weiblichen Bediensteten mit ihrer Einwilligung eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. ²Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist eine Stellvertreterin zu bestellen. ³In den Dienststellen gemäß Satz 1 können die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in der Dienststelle von der nach § 64 Absatz 2 der Sächsischen Gemeindeordnung ³² in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. März 2018 (SächsGVBl. S. 62), die zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. S. 850) geändert worden ist, oder nach § 60 Absatz 2 der Sächsischen Landkreisordnung ³³ in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. März 2018 (SächsGVBl. S. 99), die zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. S. 850) geändert worden ist, in den jeweils geltenden Fassungen, zu bestellenden Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werden. ⁴Dies gilt auch, wenn die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht vorliegen.

(4) Die §§ 13 bis 22 gelten für Hochschulen nur, soweit im Sächsischen Hochschulgesetz ³⁴



vom 31. Mai 2023 (SächsGVBl. S. 329), das durch Artikel 8 Absatz 9 des Gesetzes vom 6. Juli 2023 (SächsGVBl. S. 467) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, nichts Abweichendes geregelt ist.

(5) ¹Die Amtszeit beträgt vier Jahre. ²Eine Wiederwahl und Wiederbestellung ist möglich.

(6) ¹In neu gebildeten Dienststellen muss innerhalb von sechs Monaten eine neue Gleichstellungsbeauftragte oder ein neuer Gleichstellungsbeauftragter bestellt werden, soweit die Voraussetzungen des Absatzes 1 oder 3 Satz 1 vorliegen. ²Soweit vorhanden, bleiben die bisherigen Gleichstellungsbeauftragten bis zur Neubestellung, längstens jedoch für sechs Monate im Amt. ³Sollte keine Gleichstellungsbeauftragte oder kein Gleichstellungsbeauftragter bestellt sein, ist vorübergehend die oder der Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig.

(7) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten der Staatsministerien und sonstigen obersten Dienstbehörden bilden eine Arbeitsgemeinschaft. ²Die Arbeitsgemeinschaft berät über grundsätzliche gleichstellungspolitische Angelegenheiten mit Bedeutung für alle Bediensteten des Freistaates Sachsen und kann gegenüber den Staatsministerien, den Dienststellen und den Bediensteten Vorschläge machen sowie Stellungnahmen abgeben. ³Einmal pro Kalenderjahr soll eine Sitzung der Arbeitsgemeinschaft stattfinden, zu der alle Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen im Geltungsbereich dieses Gesetzes einzuladen sind. ⁴Die Arbeitsgemeinschaft gibt sich eine Geschäftsordnung.

Erläuterungen

Tandemmodell in Sachsen

Der sächsische Gesetzgeber hat sich dafür entschieden, in der Staatsverwaltung sowohl Frauen als auch Männer als Gleichstellungsbeauftragte zuzulassen. Gleichstellungsbeauftragte müssen gemäß § 13 Absatz 1 in Dienststellen mit mindestens 20 Bediensteten nach vorheriger Wahl bestellt werden.

Wird ein Mann zum Gleichstellungsbeauftragten gewählt, so muss wenigstens die stellvertretende

Gleichstellungsbeauftragte eine Frau sein. Hier folgt der sächsische Gesetzgeber dem Modell, welches es beispielsweise im Hamburgischen Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) gibt – dem sogenannten Tandemmodell.

Gleichstellungsbeauftragte in Dienststellen der Staatsverwaltung ab 20 Bedienstete

In Dienststellen mit mindestens 20 Bediensteten ist gemäß Absatz 1 die Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten verpflichtend. Ohne ihr oder sein Einverständnis kann die oder der Gleichstellungsbeauftragte jedoch nicht bestellt werden.

Bei der Feststellung der Zahl der Bediensteten ist grundsätzlich vom aktuellen Stellenplan auszugehen. Dieser umfasst auch die Dienst- oder Tätigkeitsposten, die von einer höheren Dienststelle bewirtschaftet werden. Die Bediensteten, die in der Staatsverwaltung in nachgeordneten Dienststellen auf Stellen tätig sind, die von einer übergeordneten Dienststelle bewirtschaftet werden, gehören mithin zu der Zahl der Bediensteten in der jeweiligen Dienststelle (Gesetzesbegründung, Seite 64 ³⁵).

Ermessensspielraum bei kleinen Dienststellen der Staatsverwaltung

Selbst wenn die Dienststellen der Staatsverwaltung weniger als 20 Bedienstete haben, kann nach Absatz 2 von der Dienststellenleitung eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter und auch mindestens eine Stellvertretung bestellt werden. Insoweit besteht hier ein Ermessensspielraum der Dienststellenleitung. Ergreifen Bedienstete die Initiative, eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten und auch mindestens eine Stellvertretung zu bestellen, so ist das Ermessen der Dienststelle eingeschränkt. Wenn mindestens 50 Prozent der Bediensteten diesem Begehren der Bediensteten zustimmen, ist die Dienststelle verpflichtet, eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten auch bei einer geringeren Bedienstetenzahl zu bestellen. Auch in diesen kleinen Dienststellen muss die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte eine Frau sein, wenn ein Mann zum Gleichstellungsbeauftragten bestellt wurde.

Das ist unter Bestellung zu verstehen

Der Begriff der Bestellung in Absatz 2 ist dahingehend zu verstehen, dass auch hier eine Wahl stattfinden muss, damit die Bestellung erfolgen kann. Auch wenn dem



Wortlaut dies nicht explizit zu entnehmen ist, so folgt das SächsGleIG doch dem sogenannten Mischmodell, das es beispielsweise auch im Bundesrecht gibt. Das bedeutet, dass Gleichstellungsbeauftragte durch eine Wahl und nachfolgender Bestellung ins Amt kommen.

Falls in diesen kleineren Dienststellen keine Gleichstellungsbeauftragte oder kein Gleichstellungsbeauftragter gewählt und bestellt worden ist, so ist automatisch der oder die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig und vertritt die Interessen der Bediensteten in dieser nachgeordneten Dienststelle.

Besonderheit Kommunen

Anders verhält es sich gemäß Absatz 3 in den Dienststellen der Kommunen (§ 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 SächsGleIG): Wenn in einer Dienststelle mindestens zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, muss die Dienststellenleitung nach Vorschlag der weiblichen Bediensteten und mit deren Einwilligung eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen.

Hier wird ausdrücklich auf das weibliche Geschlecht abgestellt, Gleichstellungsbeauftragte kann hier also nur eine Frau sein. Gleichermaßen ist in diesen Dienststellen eine Stellvertreterin auf Vorschlag der weiblichen Bediensteten zu bestellen.

Die Formulierung „auf Vorschlag der weiblichen Bediensteten“ soll sicherstellen, dass die Dienststellenleitung vor der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten ein Meinungsbild der weiblichen Bediensteten einholt. Dabei ist ein Verfahren zur Einholung bzw. Abgabe der Vorschläge nicht festgelegt. Es muss jedoch von der kommunalen Dienststelle gewährleistet werden, dass allen weiblichen Bediensteten die Gelegenheit gegeben wird, unter den für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten vorgeschlagenen Frauen diejenige zu ermitteln, die das größte Vertrauen besitzt. Die Dienststellenleitung ist nicht gezwungen, dem Vorschlag der weiblichen Bediensteten zu folgen (Gesetzesbegründung, Seite 64 *).

Existiert in diesen Dienststellen eine Kommunale Gleichstellungsbeauftragte nach dem Kommunalrecht (§ 64 Absatz 2 Sächsische Gemeindeordnung [SächsGemO] *, § 60 Absatz 2 Sächsische Landkreisordnung [SächsLKrO]) **, so kann auch diese die Aufgaben der nach § 13 Absatz 3 SächsGleIG zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen, sofern sie Bedienstete der jeweiligen Kommune ist. Die Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten können diese Auf-

gaben auch dann wahrnehmen, wenn beispielsweise die Voraussetzungen von mindestens zehn nicht nur vorübergehend beschäftigten Frauen in einer sehr kleinen kommunalen Dienststelle nicht vorliegen. Ausgeschlossen ist die Personalunion, wenn ein männlicher Kommunaler Gleichstellungsbeauftragter bestellt wird. Die Bestellung eines Mannes in das Amt des Gleichstellungsbeauftragten ist nämlich nach dem Wortlaut von § 64 Absatz 2 SächsGemO und § 60 Absatz 2 SächsLKrO grundsätzlich möglich.

Exkurs: Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte der kommunalen Dienststelle arbeitet nach dem SächsGleIG und ist für die Bediensteten der Dienststellen zuständig. Die oder der Kommunale Gleichstellungsbeauftragte arbeitet hingegen nach der Sächsischen Landkreisordnung oder der Sächsischen Gemeindeordnung und der entsprechenden Hauptsatzung. Ihre/ seine Aufgabe ist es, die Gemeinden und Landkreise bei der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der Herstellung von Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter in der Gesellschaft vor Ort zu unterstützen. Die Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind nicht für die Gleichstellung innerhalb der Kommunalverwaltung zuständig, sondern zum Beispiel dafür, dass eine Gemeinde attraktive Lebensbedingungen für Frauen oder junge Familien und Fachkräfte bietet. Das SächsGleIG ermöglicht es aber, dass eine Kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen einer Personalunion gleichzeitig die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach dem SächsGleIG erfüllt (siehe Erläuterungen zu § 13 Absatz 3 Satz 3 SächsGleIG).

Aus demografischen Gründen wurde die Grenze der Einwohnerzahl, ab der die Aufgabe der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten hauptamtlich erfüllt werden soll, als Folgeänderung zum SächsGleIG auf 17.000 reduziert.

Besonderheit Hochschulen

Der Abschnitt 4 (§§ 13 bis 22) findet gemäß Absatz 4 mit Rücksicht auf die verfassungsrechtlich verankerte Hochschulautonomie (Artikel 5 Absatz 3 GG) ** in den Hochschulen des Freistaates Sachsen nur Anwendung, soweit im Sächsischen Hochschulgesetz (SächsHSG) nichts Abweichendes geregelt ist. Hier macht der Gesetzgeber deutlich, dass das Landeshochschulgesetz insoweit den Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes vorgeht.



Nach § 56 Absatz 1 SächsHSG ** werden für die Hochschule und jede Fakultät jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter und mindestens eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter gewählt. Das SächsHSG regelt somit abweichend von § 13 Absatz 1 Satz 2, dass Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung weiblich oder männlich sein können. Abweichend sind zudem Festlegungen bezüglich der Amtszeit von Gleichstellungsbeauftragten, die sich aus § 53 Absatz 1 Satz 5 bis 7 SächsHSG ** ergeben.

Begrenzte Amtszeit

Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten beträgt gemäß Absatz 5 vier Jahre, so wie es in den meisten Landesgleichstellungsgesetzen und dem Bundesgleichstellungsgesetz ebenfalls vorgesehen ist. Einer Wiederwahl und Wiederbestellung steht allerdings nichts im Wege. In der Konsequenz bedeutet dies, dass sich Gleichstellungsbeauftragte erneut nach vier Jahren zur Wiederwahl stellen können, falls sie das Amt weiterhin ausüben möchten.

Neugebildete Dienststellen

Für neugebildete Dienststellen (siehe hierzu Erläuterungen zu § 4 Absatz 4) gilt das bereits Gesagte zur Wahl und Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten in der Staatsverwaltung und auch in den Kommunen. Hier muss gemäß Absatz 6 innerhalb von sechs Monaten eine neue Gleichstellungsbeauftragte oder neuer Gleichstellungsbeauftragter gewählt und bestellt werden. Bestellung meint auch hier, dass entweder die Wahl durch die Bediensteten und die nachfolgende Bestellung durch die Dienststellenleitung in den Dienststellen der Staatsverwaltung oder aber in der Kommunalverwaltung die Bestellung durch die Dienststellenleitung auf Vorschlag der bediensteten Frauen erfolgen muss.

Bis hierher zuständige Gleichstellungsbeauftragte bleiben bis zur Neubestellung, längstens jedoch für sechs Monate, weiter im Amt. Sollte es zu einem Umstand kommen, in der keine Gleichstellungsbeauftragte oder kein Gleichstellungsbeauftragter in der Dienststelle bestellt worden ist, so ist vorübergehend die oder der Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle für die nachgeordnete Dienststelle ohne Gleichstellungsbeauftragte zuständig und nimmt diese Aufgaben wahr.

Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten

Ähnlich wie im Bundesrecht bilden nach Absatz 7 die Gleichstellungsbeauftragten der Staatsministerien und

sonstigen obersten Dienstbehörden eine Arbeitsgemeinschaft, die über grundsätzliche gleichstellungspolitische Angelegenheiten, die Bedeutung für alle Bediensteten des Freistaates Sachsen haben, berät.

Weiter ist es dem Arbeitskreis erlaubt, gegenüber den Staatsministerien, den Dienststellen und den Bediensteten Vorschläge sowie Stellungnahmen zu unterbreiten.

Die Arbeitsgemeinschaft beschließt für ihre Tätigkeit eine Geschäftsordnung und soll einmal pro Jahr eine Sitzung abhalten, zu der alle Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen des Geltungsbereiches dieses Gesetzes einzuladen sind. Die Arbeitsgemeinschaft hat insoweit unterschiedliche Aufgaben: sie wird zum einen gleichstellungspolitisch tätig und sorgt zum anderen für die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten im Freistaat Sachsen.

§ 14 Stellvertretung und Vertrauenspersonen

(1) ¹Die oder der Gleichstellungsbeauftragte kann einzelne Aufgaben dauerhaft an die Stellvertretung delegieren und Aufgabendelegationen ändern, wenn die Stellvertretung dem zustimmt. ²Der Entzug von Aufgaben ist zustimmungsfrei. ³Die oder der Gleichstellungsbeauftragte trägt die Gesamtverantwortung für die Aufgabenerledigung. ⁴Sie oder er informiert die Dienststelle und die Personalvertretung über alle Delegationsentscheidungen sowie deren Rücknahme und Änderung gemäß den Sätzen 1 bis 3.

(2) ¹In Teilen von Dienststellen, die die Voraussetzungen des § 6 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 und 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ** erfüllen, hat die Dienststellenleitung auf Vorschlag der oder des Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensperson aus dem Kreis der Bediensteten vor Ort zu bestellen. ²In den Fällen des § 13 Absatz 2 Satz 4 kann auf Vorschlag der oder des zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensperson bestellt werden. ³Die Vertrauensperson soll in angemessenem Umfang von ihren sonstigen Dienstpflichten freigestellt werden. ⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht für Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3.



(3) ¹In Schulen hat die Schulleitung auf Vorschlag der Bediensteten eine Vertrauensperson zu bestellen und die zuständige Gleichstellungsbeauftragte oder den zuständigen Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich in Kenntnis zu setzen. ²Die Vertrauenspersonen in Schulen sind von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten freizustellen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Erläuterungen

Delegation von Aufgaben

Wenn die oder der Gleichstellungsbeauftragte es für notwendig erachtet, kann er oder sie die einzelnen Aufgabenbereiche gemäß § 14 Absatz 1 dauerhaft an die Stellvertretung delegieren und auch eine solche Aufgabendelegation ggf. ändern, wenn die Stellvertretung damit einverstanden ist. Soll die Delegation allerdings rückgängig gemacht werden, so obliegt dies allein der oder dem Gleichstellungsbeauftragten. Hier muss die Stellvertretung nicht zustimmen.

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte bleibt insoweit autonom im Amt und kann jederzeit bei Unstimmigkeiten beispielsweise eine Aufgabendelegation auch zurücknehmen.

Dem wird auch Absatz 1 Satz 3 gerecht, wonach die Gesamtverantwortung für die Aufgabenerledigung und damit auch für die Richtung, die gleichstellungspolitisch in der Dienststelle verfolgt wird, bei der oder dem Gleichstellungsbeauftragten verbleibt. Delegationsentscheidungen und ggf. auch eine Rücknahme und deren Änderung müssen der Dienststelle mitgeteilt werden, ebenso wie der Personalvertretung. Dadurch ist gewährleistet, dass sich die jeweiligen Personen auch an die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten bzw. deren Stellvertretung wenden können, wenn beispielsweise Besprechungsbedarf besteht.

Bestellung von Vertrauenspersonen

Auch in Teilbereichen von Dienststellen und Nebenstellen soll dem Sächsischen Gleichstellungsgesetz Rechnung getragen werden. Hier ist allerdings maßgebend, dass diese Nebenstellen bzw. Teile von Dienststellen verselbstständigt sind und Folgendes nach § 6 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 und 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ⁴ (SächsPersVG) erfüllen:

„(3) ¹Nebenstellen und Teile von Dienststellen gelten als selbständige Dienststellen, wenn

1. ihnen mehr als 60 Beschäftigte angehören,
2. sie
 - a) durch Aufgabenbereiche und Organisation eigenständig sind oder
 - b) durch Aufgabenbereiche oder Organisation eigenständig sind und sich nicht in räumlich angrenzender Umgebung des Geländes der Hauptdienststelle befinden und (...)“.

In diesen Dienststellen sind auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten Vertrauenspersonen jeglichen Geschlechts aus dem Kreis der dortigen Bediensteten zu bestellen. Vorgesehen ist dies auch für kleinere Dienststellen der Staatsverwaltung (weniger als 20 Bedienstete) gemäß Absatz 2 Satz 2.

Vertrauenspersonen haben die Funktion, als Informationsvermittlung zwischen den Bediensteten der Dienststelle und den Gleichstellungsbeauftragten tätig zu werden. Sie geben Informationen weiter und sind erste Ansprechpersonen, üben jedoch nicht deren Amtsbefugnisse aus. Auch Vertrauenspersonen müssen in einem angemessenen Umfang von ihren Hauptleistungspflichten aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis entbunden, also freigestellt werden. In Anlehnung an das Bundesgleichstellungsgesetz kann hier von einem Umfang von zehn bis 25 Prozent der betriebsüblichen Arbeitszeit ausgegangen werden.

Besonderheit Kommunen

In kommunalen Dienststellen (§ 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 SächsGleig) sind aufgrund der Sonderregelung in Absatz 2 Satz 4 keine Vertrauenspersonen zu bestellen.

Besonderheit Schulen

In den Schulen hat die Schulleitung nach einem Vorschlag der Bediensteten eine Vertrauensperson zu bestellen und die zuständige Gleichstellungsbeauftragte oder den zuständigen Gleichstellungsbeauftragten hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Die Vertrauenspersonen sind das formelle Bindeglied zwischen den Bediensteten der Schulen und der oder dem für die Bediensteten zuständigen Gleichstellungsbeauftragten des jeweiligen Standortes des Landesamts für Schule und Bildung (LaSuB).

Hinsichtlich der Freistellung dieser Vertrauenspersonen gilt Folgendes: Sie sind jeweils im erforderlichen



Umfang, so wie es ihre Tätigkeit als Vertrauensperson erfordert und dies der ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben dient, von ihren Hauptleistungspflichten aus dem Arbeits- bzw. Dienstverhältnis zu entbinden.

Auch hier richtet sich die Entbindung von den Hauptleistungspflichten nach der Größe der jeweiligen Schule und Zuständigkeit sowie der jeweiligen Anzahl von Bediensteten. Als Richtwert kann hier an die bundesgesetzliche Regelung von zehn bis 25 Prozent angeknüpft werden, dies ist allerdings nur eine Mindestfreistellung. Grundsätzlich gilt hier die Generalklausel, dass die Vertrauenspersonen im erforderlichen Umfang freizustellen sind.

§ 15 Verfahren zur Bestellung

(1) In den Dienststellen der Staatsverwaltung bestellt die Dienststellenleitung die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten und die Stellvertretung nach vorheriger Mehrheitswahl.

(2) ¹Vorbehaltlich Satz 2 und § 13 Absatz 1 Satz 2 sind zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten und zur Stellvertretung alle Bediensteten wählbar. ²Nicht gewählt und bestellt werden können Personen, die der Personalvertretung oder Schwerbehindertenvertretung angehören und solche, die befugt sind, Entscheidungen in den Personalangelegenheiten der Dienststelle vorzubereiten oder selbstständig zu treffen. ³Abgeordnete und zugewiesene Bedienstete sind in ihrer Stammdienststelle wählbar, wenn die Abordnung oder Zuweisung zum Zeitpunkt der Wahl höchstens noch drei Monate dauern wird.

(3) ¹Die Dienststelle schreibt das Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretung zur Wahl aus und fordert zur Kandidatur und zur Unterbreitung von Wahlvorschlägen auf. ²Anschließend stimmen die Bediensteten innerhalb einer angemessenen Frist in Textform ab. ³Das Wahlverfahren ist innerhalb einer von der Dienststellenleitung zu bestimmenden angemessenen Frist durchzuführen. ⁴Zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten und zur Stellvertretung sind die Per-

sonen gewählt, die die meisten abgegebenen Stimmen jeweils auf sich vereinen und die Wahl annehmen; bei Stimmgleichheit führt die Dienststelle ein Losverfahren durch.

(4) ¹Erklärt sich nur eine Person zur Ausübung des Amtes der oder des Gleichstellungsbeauftragten oder der Stellvertretung bereit, kann die Dienststelle von der weiteren Durchführung des Wahlverfahrens absehen und diese Person vorbehaltlich Absatz 2 zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten oder zur Stellvertretung bestellen. ²Findet sich keine bestellbare Person oder ist nach der Wahl keine bestellbare Person gewählt, bestellt die Dienststellenleitung die Gleichstellungsbeauftragte, den Gleichstellungsbeauftragten oder die Stellvertretung aus dem Kreis der bestellbaren Bediensteten von Amts wegen ohne weitere Wahl. ³Hierzu bedarf es der Einwilligung der zu bestellenden Person.

(5) ¹Die Absätze 1 bis 4 gelten nicht für Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3. ²In diesen Dienststellen dürfen Bedienstete, die befugt sind, Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle vorzubereiten oder selbstständig zu treffen, nicht zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden.

(6) ¹Die Bestellung der oder des Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretung ist den Bediensteten in ihrem oder seinem Zuständigkeitsbereich unverzüglich bekannt zu machen. ²Die Personen sind im Geschäftsverteilungsplan zu benennen.

Erläuterungen

In der Landesverwaltung bestellt die Dienststellenleitung die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten und auch die Stellvertretung gemäß § 15 Absatz 1 nach vorher erfolgter Mehrheitswahl.

Aktiv wahlberechtigt sind alle Bediensteten, unabhängig vom Geschlecht (Gesetzesbegründung, Seite 67⁴). Absatz 2 trifft Regelungen zum passiven Wahlrecht. Danach sind zunächst alle Bediensteten in der Dienststelle wählbar, allerdings muss dem Grundsatz gefolgt werden, dass bei Wahl eines Mannes zum Gleichstellungsbeauftragten zwingend eine weibliche Bedienstete als Stellvertretung zu wählen ist (§ 13 Absatz 1



Satz 2 SächsGleIG). Von der Wählbarkeit ausgenommen sind Praktikantinnen und Praktikanten, da sie nicht als Bedienstete der Dienststelle anzusehen sind.

Von der Wählbarkeit ausgenommen sind gemäß Absatz 2 Satz 2 allerdings Personen, die der Personalvertretung oder Schwerbehindertenvertretung angehören, und auch Personen, die in der Personalabteilung oder auch als Führungskräfte befugt sind, Entscheidungen in Personalangelegenheiten vorzubereiten oder selbständig zu treffen. Bloße potentielle Ersatzmitglieder des Personalrates sind nicht vom Ausschlussstatbestand umfasst. Solange Bedienstete nur potentielle Ersatzmitglieder des Personalrats sind, gehören sie diesem nicht an und sind als Gleichstellungsbeauftragte wählbar. Die Stellvertretung der Vertrauensperson im Sinne des Neunten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IX ⁴⁵) ist dagegen bereits vom Ausschlussstatbestand des § 15 Absatz 2 Satz 2 SächsGleIG umfasst. Nach § 177 Absatz 1 SGB IX ⁴⁶ wird die Vertretung als „stellvertretendes Mitglied“ der Schwerbehindertenvertretung gewählt (Gesetzesbegründung, Seite 67 ⁴⁶).

Der Wortlaut des Gesetzes ist insoweit nicht eindeutig, gemeint sein kann hier aber nur, dass sich alle Bediensteten zur Wahl stellen können. Dies ergibt sich aus dem in der Gesetzesbegründung niedergelegtem Sinn und Zweck der Vorschrift, einen Interessenkonflikt zu verhindern (Gesetzesbegründung, Seite 67 ⁴⁶). Dieser kann allerdings erst bei Amtsantritt bestehen. Wenn allerdings eine Person der Personalvertretung oder auch Schwerbehindertenvertretung oder eine Person, die zu Entscheidungen befugt ist, gewählt wird, muss diese vor Annahme der Wahl ihr Amt bzw. ihre Tätigkeit niederlegen und hat dies zu erklären.

Nicht wählbar sind außerdem Abgeordnete oder zugewiesene Bedienstete. Diese sind in ihrer Stammdienststelle immer dann wählbar, wenn die Abordnung oder Zuweisung zum Zeitpunkt der Wahl höchstens noch drei Monate dauern wird. Dies soll sicherstellen, dass die gewählten Bediensteten absehbar auch tatsächlich vor Ort tätig sind und eine effektive Gleichstellungsarbeit leisten können (Gesetzesbegründung, Seite 67f. ⁴⁶).

Das passive Wahlrecht kann wie folgt zusammengefasst werden:

Übersicht – Wählbarkeit

1. Grundsätzlich alle Bediensteten
2. Bedienstete, die Mitglieder der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung sind oder Personalentscheidungen vorbereiten oder selbstständig treffen, wenn sie bei der Kandidatur erklären, ihr Amt oder diese Tätigkeit bei der Wahlnahme niederzulegen und dies bei Wahlantritt tatsächlich tun (schriftliche Erklärung)
3. Abgeordnete und zugewiesene Bedienstete, die zum Zeitpunkt der Wahl nicht länger als drei Monate der anderen Dienststelle zugewiesen sind

Die konkrete Wahl geht wie folgt von statten:

1. die Dienststelle schreibt das Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten aus
2. fordert zur Kandidatur auf
3. fordert zur Unterbreitung von Wahlvorschlägen auf
4. die Bediensteten stimmen innerhalb einer angemessenen Frist in Textform ab (Textform bedeutet, es kann eine Abstimmung per E-Mail erfolgen).

Die Gesetzesbegründung empfiehlt, dass die Meldefrist für die Kandidatur bzw. Vorschläge mindestens einen Monat dauern soll. Um ein effizientes Verfahren zu ermöglichen, sollten in der Ausschreibung Bewerberinnen oder Bewerber um die Position der oder des Gleichstellungsbeauftragten zur Erklärung aufgefordert werden, ob sie im Fall des Unterliegens als Stellvertretung kandidieren möchten. Gemeinsame Wahlgänge für das Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretung sind auf Grund der Vorgaben zur hälftigen weiblichen Besetzung der Ämter nicht möglich, sondern es ist zunächst das Ergebnis der Wahl der oder des Gleichstellungsbeauftragten abzuwarten (Gesetzesbegründung, Seite 68 ⁴⁶).

Die Dienststellenleitung sollte das Wahlverfahren nach den Wahlrechtsgrundsätzen gestalten und eine geheime Wahl anbieten. Sie ist berechtigt, für die Durchführung des Wahlverfahrens eine angemessene Frist zu bestimmen. Die Gesetzesbegründung empfiehlt zudem, dass sofern Bedienstete besonderen Wert auf eine geheime Abstimmung legen, ihnen ausschließlich oder parallel zur E-Mail-Abstimmung die klassische schriftliche Abstimmung per verschlossenem Umschlag ermöglicht werden kann. Auch die



Durchführung einer Wahlversammlung ist denkbar. Künftig kommt vielleicht auch die Nutzung von internet- oder intranetbasierten Abstimmungsprogrammen in Betracht (Gesetzesbegründung, Seite 68 ⁴⁶). Wegen des höheren Manipulationsrisikos einer Onlinewahl sind spezifische IT-zertifizierte Programme, die eine geheime Wahl ermöglichen, zu bevorzugen.

Annahme der Wahl

Die Wahl gewonnen hat der oder die Gleichstellungsbeauftragte bzw. auch die Stellvertretung, die die meisten abgegebenen Stimmen erhalten hat und die Wahl annimmt. Hier gilt die Besonderheit, dass der oder die oben genannte Bedienstete vorweg ihr Amt als Personalrat oder Schwerbehindertenvertretung niedergelegt haben muss oder die zur Entscheidung befugten Bediensteten, die Tätigkeit aufgeben haben müssen. Sollte es zu einer Stimmengleichheit kommen, muss die Dienststelle ein Losverfahren durchführen.

Tandemregelung beachten

Das Wahlergebnis muss vor folgendem Hintergrund gesehen werden: aufgrund des Tandemmodells ist es zwingend erforderlich, dass, wenn ein Mann zum Gleichstellungsbeauftragten gewählt wird, die Stellvertretung von einer Frau wahrgenommen wird. Insoweit wird immer dann, wenn tatsächlich ein Mann die meisten Stimmen auf sich vereinbaren konnte, als Stellvertreterin eine Frau zu bestimmen sein, die ihrerseits die meisten Stimmen erhalten hat.

Bestellung ohne Wahl

Sollte sich nur eine Person zur Ausübung des Amtes der oder des Gleichstellungsbeauftragten oder auch der Stellvertretung bereit erklären, kann die Dienststellenleitung gemäß Absatz 4 ohne Durchführung der Wahl von Amts wegen bestellen. Auch hier ist allerdings darauf zu achten, dass Bedienstete der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung und auch in Personalangelegenheiten entscheidungsbefugte Personen das Amt oder ihre Tätigkeit niederlegen, bevor die Bestellung erfolgen kann sowie im Falle eines Tandems die Vorgabe der hälftigen weiblichen Besetzung gewahrt ist. Gleiches gilt auch, wenn sich keine Person zur Wahl stellt oder keine Person die Wahl annimmt. Ist dies der Fall, kann die Dienststellenleitung von Amts wegen eine oder einen Gleichstellungsbeauftragten mit deren oder dessen Einwilligung bestellen.

Besonderheit Hochschulen

Aufgrund von § 13 Absatz 4 SächsGleIG, der das Verhältnis des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes zum Sächsischen Hochschulgesetz (SächsHSG) regelt (siehe Erläuterungen zu § 13 Absatz 4 SächsGleIG) bestehen abweichende Festlegungen bezüglich des aktiven und passiven Wahlrechts der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (§ 56 Absatz 3 SächsHSG ⁴⁷).

Das Wählbarkeits- und Bestellungshindernis gemäß Absatz 2 Satz 2 ist hingegen mangels abweichender Regelungen im SächsHSG anwendbar. § 56 Absatz 3 Satz 2 SächsHSG ⁴⁷ enthält eine Regelung zur Mitgliedschaftsrechtlichen Stellung, aber nicht zu kollidierenden Ämtern. Das trifft auf Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und der Fakultäten zu.

Besonderheit Kommunen

Die Regelungen zum Wahlverfahren in den Absätzen 1 bis 4 für die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertretungen gelten gemäß Absatz 5 nicht für die kommunalen Dienststellen (§ 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 SächsGleIG). Hier kann lediglich auf Vorschlag der weiblichen Bediensteten eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin bestellt werden. Bestellt werden können ausschließlich weibliche Bedienstete (Gesetzesbegründung, Seite 68 ⁴⁶).

In den Dienststellen der Kommunen sind von der Bestellbarkeit nur Bedienstete ausgenommen, die befugt sind, Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle vorzubereiten oder selbstständig zu treffen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass hier Bedienstete durchaus Mitglied der Personalvertretung oder auch Schwerbehindertenvertretung sein können.

Bekanntgabe der Bestellung

Ist eine Bestellung der oder des Gleichstellungsbeauftragten und der stellvertretenden Person vorgenommen, so ist dies gemäß Absatz 6 den Bediensteten unverzüglich, das heißt, ohne schuldhaftes Zögern, bekannt zu machen. Die bestellten Personen und ihre Funktion sind im Geschäftsverteilungsplan zu benennen, sodass dies für alle Bediensteten transparent wird.



§ 16 Ende der Amtszeit

(1) Die Bestellung zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten erlischt mit dem Ablauf der Amtszeit, dem Ausscheiden aus der Dienststelle oder dem Dienst oder bei Wegfall der Wählbarkeit gemäß § 15 Absatz 2 oder 5 Satz 2.

(2) Ein Widerruf der Bestellung ist nur auf Verlangen der oder des Gleichstellungsbeauftragten oder bei grober Verletzung ihrer oder seiner gesetzlichen Pflichten zulässig.

(3) Für das Ende der Bestellung von Stellvertretungen sowie der Vertrauenspersonen gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.

(4) ¹Endet die Amtszeit der oder des Gleichstellungsbeauftragten vorzeitig, wird die Stellvertretung mit ihrem Einverständnis zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten bestellt. ²Gibt es mehrere Stellvertretungen, bestimmen diese eine Person aus ihrem Kreis zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten. ³Soweit § 13 Absatz 1 Satz 2 es erfordert, ist innerhalb von drei Monaten eine neue Stellvertretung zu bestellen. ⁴Satz 3 gilt entsprechend für die vorzeitige Beendigung der Amtszeit der Stellvertretung.

(5) Absatz 4 gilt nicht in Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3.

werden, wenn dies von ihr oder ihm selber verlangt wird oder diese eine grobe Verletzung ihrer oder seiner gesetzlichen Pflichten begangen haben.

Eine grobe Verletzung der gesetzlichen Pflichten kann beispielsweise angenommen werden, wenn gegen die Verschwiegenheitspflicht oder auch Pflicht zur Vertraulichkeit verstoßen wird. Grundsätzlich wird das Verwaltungsgericht ggf. festzustellen haben, inwieweit tatsächlich eine grobe Verletzung der gesetzlichen Pflichten vorliegt. Bezogen werden kann sich hierbei auf die Rechtsprechung zum Personalvertretungsrecht. Die oben genannte Ausführung gilt gemäß Absatz 3 in gleicher Weise für die Stellvertretung sowie die Vertrauenspersonen.

Vorzeitiges Amtsende von Gleichstellungsbeauftragten

Falls die Amtszeit einer Gleichstellungsbeauftragten oder eines Gleichstellungsbeauftragten vorzeitig ein Ende findet, tritt nach Absatz 4 die Stellvertretung, sofern sie ihr Einverständnis dazu erklärt, in das Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten ein und wird zu dieser bzw. diesem bestellt. Im Falle, dass es mehrere Stellvertretungen gibt, sollen diese sich untereinander einigen, wer aus ihrem Kreis das Amt übernimmt.

Soweit es erforderlich ist, nämlich dann, wenn durch das Nachrücken kein Tandem mehr besteht, muss innerhalb von drei Monaten eine Stellvertretung des jeweiligen Geschlechts nachbestellt werden (§ 13 Absatz 1 Satz 2 SächsGleiG). Dies gilt ebenfalls, wenn die Stellvertretung vorzeitig ausscheidet.

Besonderheit Kommunen

Die vorgenannte Regelung in Absatz 4 findet keine Anwendung in den kommunalen Dienststellen (§ 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 SächsGleiG). Scheidet dort die Gleichstellungsbeauftragte vorzeitig aus, vertritt die Stellvertreterin sie bis zur Neubestellung einer Gleichstellungsbeauftragten. Hier muss zeitnah eine Bestellung einer neuen Gleichstellungsbeauftragten bzw. Stellvertreterin durch die Dienststellenleitung stattfinden.

§ 17 Rechtsstellung

(1) ¹Gleichstellungsbeauftragte gehören der Verwaltung der Dienststelle an und sind organisatorisch in den Leitungsbereich einzubin-

den. ²Sie werden grundsätzlich unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet und haben dort ein unmittelbares Vortragsrecht.

(2) ¹Gleichstellungsbeauftragte sind in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsunabhängig. ²Ihre Tätigkeit ist gleichwertig zu ihrer hauptberuflichen Tätigkeit und entsprechend bei Entscheidungen über Beförderungen, Höhergruppierungen, die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder die Vergabe von leistungsorientierten Vergütungsbestandteilen zu berücksichtigen.

(3) ¹Gleichstellungsbeauftragte dürfen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. ²§ 48 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ³gilt entsprechend für Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertretungen sowie Vertrauenspersonen.

(4) ¹Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertretungen und Vertrauenspersonen sind verpflichtet, über die ihnen bei Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse von Bediensteten sowie anderen Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach vertraulich zu behandeln sind, auch über das Ende ihrer Amtszeit hinaus Stillschweigen zu bewahren. ²Die betroffenen Bediensteten können die Entbindung von der Schweigepflicht erklären.

Erläuterungen

Paragraf 17 behandelt die Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen der Staatsverwaltung sowie den kommunalen Dienststellen.

Position der Gleichstellungsbeauftragten in der Verwaltungshierarchie

Gleichstellungsbeauftragte sind in der Dienststellenhierarchie hoch angesiedelt und sind gemäß Absatz 1 organisatorisch dem Leitungsbereich und der Dienststellenleitung unmittelbar zuzuordnen. Sie genießen bei der Dienststellenleitung bezogen auf Gleichstellungsfragen ein unmittelbares Vortragsrecht, was bedeutet, dass sie nicht den Dienstweg einhalten müssen und an den regelmäßigen Besprechungen der Dienststellenleitung zu beteiligen sind (Gesetzesbegründung, Seite 69 ff. ³). Insoweit wirken Gleichstellungsbeauf-

tragte an der Meinungsbildung der Dienststellenleitung mit. Die Gleichstellungsbeauftragten haben auch insoweit eine andere Rechtsstellung als der Personalrat (Gesetzesbegründung, Seite 70 ³).

Die Zuordnung zur Dienststellenleitung bedeutet aber nicht, dass die Dienststellenleitung ihnen übergeordnet in dem Sinne ist, dass sie Weisungen in Bezug auf die Gleichstellungsarbeit erteilen könnte. Vielmehr stellt dies lediglich die herausgehobene Position des Amtes des oder der Gleichstellungsbeauftragten dar und deren Stellung in der Verwaltungshierarchie.

Gleichstellungsbeauftragte sind weisungsfrei

Deutlich wird dies insbesondere durch Absatz 2, wo geregelt ist, dass die oder der Gleichstellungsbeauftragte in der Ausübung ihrer oder seiner Tätigkeit weisungsunabhängig ist. Somit können Gleichstellungsbeauftragte selbstständig und autonom entscheiden, wie sie ihre Tätigkeit und ihr Amt ausüben und auch die Dienststellenleitung hat diesbezüglich keine Weisungsbefugnis.

Der Gesetzgeber in Sachsen hat ausdrücklich betont, dass die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter als gleichwertig mit der eigentlichen Tätigkeit anzusehen ist, für die sie arbeitsrechtlich oder dienstrechtlich verpflichtet sind. Ausdrücklich wird darauf hingewiesen, dass dies bei Beförderung, Hochstufung, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Vergabe von leistungsorientierten Vergütungsbestandteilen zu berücksichtigen ist. Hieraus folgt, dass wenn sich eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter auf eine höherwertige Tätigkeit oder einen höherwertigen Dienstposten bewirbt, keinesfalls ihre Freistellung als Gleichstellungsbeauftragte nachteilig berücksichtigt werden darf, sondern wie ihre hauptberufliche Tätigkeit bewertet werden muss.

Keine Nachteile beim Entgelt!

Geregelt wird auch, dass Gleichstellungsbeauftragte bei einer Vergabe von leistungsorientierten Vergütungsbestandteilen nicht benachteiligt werden dürfen und auch hier zu berücksichtigen sind. Gleichstellungsbeauftragte werden bei einer etwaig existierenden Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung (LOB) ebenso zu berücksichtigen sein, wie dies bei den Interessenvertretungen wie dem Personalrat und auch der Schwerbehindertenvertretung geschieht.



Behinderungs-, Begünstigungs- und Benachteiligungsverbot

Auch das Sächsische Gleichstellungsgesetz regelt ein sogenanntes Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte darf gemäß Absatz 3 bei der Ausübung ihrer oder seiner Tätigkeit nicht behindert werden.

Hierunter fällt beispielsweise, dass die oder der Gleichstellungsbeauftragte ordnungsgemäß beteiligt wird, Unterlagen zur Verfügung gestellt werden und die sonstigen Regelungen des SächsGleiG bezüglich der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt werden. Insoweit kann die Rechtssetzung des § 48 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (SächsPersVG) ⁵¹, der spezifische Schutzvorschriften für Personalratsmitglieder enthält, auch für die Gleichstellungsbeauftragten, die Stellvertretung sowie die Vertrauensperson herangezogen werden.

Kündigungsschutz im Amt

Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertretungen und Vertrauenspersonen kann im Amt nicht ordentlich (fristgemäß) gekündigt werden. Insoweit ist der Hinweis auf § 48 SächsPersVG ⁵² so auszulegen, dass auch hier § 15 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) ⁵³ mit dem Sonderkündigungsschutz (für Personalratsmitglieder) für sie zur Anwendung kommt. Dies gilt auch für ein weiteres Jahr nach Ende der Amtszeit.

Auch der sogenannte präventive Kündigungsschutz, den Mitglieder der Personalvertretung gemäß § 48 SächsPersVG ⁵⁴ genießen, schützt gleichermaßen die Gleichstellungsbeauftragten vor einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung. Es kann diesen nur mit Zustimmung außerordentlich gekündigt werden, wenn die Zustimmung des Personalrates vorliegt oder diese vom Verwaltungsgericht ersetzt worden ist.

Schutz vor sonstigen personellen Maßnahmen

Ebenso sind die Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertretungen und Vertrauenspersonen wie die Mitglieder des Personalrates geschützt vor Versetzungen, Umsetzungen, Abordnungen oder Zuweisungen, wenn sie dem nicht zugestimmt haben. Ausnahmsweise kann dies allerdings vollzogen werden, wenn dies auch ohne die Berücksichtigung ihrer Amtstätigkeit aus wichtigem Grund unvermeidbar ist. Auch die Versetzung, Umsetzung, Abordnung oder Zuweisung von Gleichstellungsbeauftragten bedarf dann der Zustimmung des Personalrats.

Übersicht – Schutzrechte der Gleichstellungsbeauftragten

1. Weisungsunabhängigkeit
2. Berücksichtigung bei Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
3. Berücksichtigung bei der Vergabe von leistungsorientierter Vergütung
4. keine Behinderung im Amt
5. keine Benachteiligung oder Begünstigung wegen der Tätigkeit
6. Schutz vor außerordentlicher und ordentlicher Kündigung
7. Schutz vor Versetzung, Umsetzung, Abordnung und Zuweisung

Verschwiegenheitspflicht

Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertretungen sowie Vertrauenspersonen müssen gemäß Absatz 4 über bekannt gewordene persönliche Verhältnisse von Bediensteten sowie sonstige Angelegenheiten, die von ihrem Bedeutungsinhalt her vertraulich zu behandeln sind, während und auch nach dem Ende ihrer Dienstzeit Stillschweigen wahren, das heißt, sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

In der Konsequenz bedeutet das, dass gerade personalbezogene Daten absolut vertraulich behandelt werden müssen und keine Äußerungen gegenüber anderen Bediensteten hierzu gemacht werden dürfen. Eine Ausnahme ist allerdings gegeben, wenn Bedienstete die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten und weiteren Personen von der Schweigepflicht entbinden.

Tipp für Gleichstellungsbeauftragte

Nehmen Sie Ihre Verschwiegenheitspflicht sehr ernst! Nicht nur aufgrund der Tatsache, dass ein Verstoß gegen die Schweigepflicht unter anderem strafrechtlich verfolgt werden kann, sondern sich auch die Bediensteten darauf verlassen können müssen, dass ihre Angelegenheiten absolut vertraulich behandelt werden und nichts nach außen dringt.

§ 18 Freistellung und Ausstattung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten ganz oder teilweise freizustellen, soweit es nach Art und



Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(2) ¹In den Dienststellen der Staatsverwaltung sollen sie abhängig von der Anzahl der Bediensteten in ihrem Zuständigkeitsbereich freigestellt werden im Umfang von

1. mindestens 25 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit bei einer Zuständigkeit für mehr als 80 bis zu 300 Bedienstete,
2. mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit bei einer Zuständigkeit für mehr als 300 bis 600 Bedienstete,
3. mindestens 75 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit bei einer Zuständigkeit für mehr als 600 bis 800 Bedienstete,
4. 100 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit bei einer Zuständigkeit für mehr als 800 Bedienstete.

²Üben die Gleichstellungsbeauftragten eine Teilzeitbeschäftigung aus, ist die Stellvertretung entsprechend zu entlasten. ³Im Vertretungsfall wird die Stellvertretung anstelle der oder des Gleichstellungsbeauftragten im gleichen Umfang entlastet. ⁴Im Fall der teilweisen Aufgabenübertragung nach § 14 Absatz 1 wird die Stellvertretung anstelle der oder des Gleichstellungsbeauftragten im angemessenen Umfang nach individueller Regelung entlastet. ⁵Eine darüber hinausgehende Entlastung der Stellvertretung ist jederzeit möglich.

(3) ¹Soweit Gleichstellungsbeauftragte für das Amt von ihren sonstigen Dienstplichten freigestellt wurden, muss für sie betreffende Personalentscheidungen der berufliche Werdegang ungeachtet des Entlastungsumfanges so nachgezeichnet werden, wie er ohne die Bestellung zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten verlaufen wäre. ²§ 46 Absatz 5 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ⁵⁵ gilt entsprechend.

(4) ¹Für die Tätigkeit der oder des Gleichstellungsbeauftragten sind die notwendigen personellen, räumlichen und sachlichen Mittel zur Verfügung zu stellen. ²Zur Unterstützung, insbesondere bei büroorganisatorischen Tätigkeiten, kann der oder dem Gleichstellungsbeauftragten mit einer Zuständigkeit für mehr als 300 Bedienstete eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zugeordnet werden, soweit dies nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Tätigkeit

erforderlich ist. ³Bei einer Zuständigkeit für mehr als 600 Bedienstete muss eine solche Zuordnung erfolgen. ⁴Die Sätze 2 und 3 gelten nicht für Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3.

(5) Die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 2 bemisst sich nach § 1 der Sächsischen Arbeitszeitverordnung ⁵⁶.

Erläuterungen

Freistellungsumfang

Paragraf 18 Absatz 1 regelt für den gesamten öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen die Pflicht zur angemessenen Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten. Grundsätzlich sind Gleichstellungsbeauftragte von ihren Hauptleistungspflichten aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis zu entbinden, soweit es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Welcher Umfang erforderlich ist, stellen die Gleichstellungsbeauftragten selbst fest. Die Gerichte haben diesbezüglich lediglich diese Entscheidung auf grobe Fehlerhaftigkeit zu überprüfen (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. November 2002, 6 AZR 53/01).

Wie in den übrigen Gleichstellungsgesetzen in Bund und Ländern ist in Absatz 2 für die Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich aber auch eine Mindestfreistellung, die in Abhängigkeit von der Anzahl der Bediensteten zu gewähren ist, vorgesehen.

Die Freistellungsstaffelung bemisst sich in Abhängigkeit von der jeweiligen Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten für Bedienstete in Dienststellen der Staatsverwaltung wie folgt:

- 25 Prozent bei 80 bis 300 Bediensteten,
- 50 Prozent bei zwischen 300 bis 600 Bediensteten,
- 75 Prozent bei mehr als 600 bis 800 Bediensteten,
- 100 Prozent bei einer Zuständigkeit für mehr als 800 Bedienstete

der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 1 der Sächsischen Arbeitszeitverordnung ⁵⁷) in der Dienststelle.

Von allen diesen Vorgaben können die Dienststellen freiwillig nach oben hin abweichen (Gesetzesbegründung, Seite 71 ⁵⁸).



Zu beachten ist, dass zum Zuständigkeitsbereich der oder des Gleichstellungsbeauftragten in der Staatsverwaltung nach § 20 SächsGleiG sowohl die Bediensteten in nachgeordneten Dienststellen gehören können, deren Stellen von der (höheren) Dienststelle (mit)bewirtschaftet werden, als auch die Bediensteten nachgeordneter Dienststellen, für die die oder der Gleichstellungsbeauftragte nach § 13 Absatz 2 Satz 4 SächsGleiG zuständig ist (Gesetzesbegründung, Seite 71 ⁶⁵). Soweit in der Staatsverwaltung für Personalangelegenheiten von Bediensteten die oder der Gleichstellungsbeauftragte einer höheren stellenbewirtschaftenden Dienststelle zuständig ist, heißt dies jedoch nicht, dass diese Bediensteten gänzlich aus dem Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle herausfallen. Diese Bediensteten sind bei der Bestimmung des Freistellungsumfangs auch in den Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle einzubeziehen, da die dortigen Gleichstellungsbeauftragten bei allen anderen Maßnahmen, die diese Bediensteten betreffen und einen Gleichstellungsbezug haben (z. B. organisatorische Maßnahmen in der nachgeordneten Dienststelle), ebenfalls für diese Bediensteten zuständig sind (Gesetzesbegründung, Seite 71 ⁶⁵).

Regelmäßige Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten ist maßgebend

Wichtig hierbei ist, dass es bei der Bemessung der Freistellung nicht etwa um die individuelle Arbeitszeit in der Woche geht, sondern die Bezugsgröße stets die regelmäßige Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (40 Stunden pro Woche) in der Dienststelle Anknüpfungspunkt ist (Absatz 5).

Kann eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter den Freistellungsumfang, der gesetzlich vorgesehen ist, nicht wahrnehmen, da er oder sie eine Teilzeitbeschäftigung ausübt, so ist der entsprechend verbleibende Freistellungsanteil auf die Stellvertretung zu übertragen. Hierzu bedarf es keines weiteren Antrages, sondern die Dienststelle muss die Stellvertretung von Amts wegen entsprechend des verbleibenden Freistellungsantrages von den Hauptleistungspflichten entbinden. Auch hier ist eine freiwillige, über das gesetzliche Mindestmaß hinausgehende Freistellung durch die Dienststelle möglich (Gesetzesbegründung, Seite 71 ⁶⁵). Tritt der Stellvertretungsfall ein, so wird die Stellvertretung in dem Umfang für die Zeit ihrer Vertretung freigestellt wie die oder der Gleichstellungsbeauftragte bisher auch.

Aufgabenübertragung an die Stellvertretung

Werden einzelne Aufgaben dauerhaft an die Stellvertretung gemäß § 14 Absatz 1 SächsGleiG übertragen, so ist diese hierfür im erforderlichen Umfang freizustellen. Der Umfang der Freistellung richtet sich hierbei nach dem Umfang der übertragenden Aufgaben.

Tipp für Gleichstellungsbeauftragte

Sind teilweise Aufgaben zur Erledigung dauerhaft an die Stellvertretung übertragen worden, so sollte der hierfür notwendige Zeitaufwand dokumentiert werden, damit eine Grundlage für die Freistellung der Stellvertretung gegeben ist. Hier bietet es sich an, den Zeitaufwand über einen Zeitraum von circa drei Monaten zu dokumentieren, damit die durchschnittliche Arbeitsbelastung hierdurch nachgewiesen werden kann. Außerdem empfiehlt es sich, die Aufgabenverteilung im Geschäftsverteilungsplan aufzuführen.

Fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdeganges

Absatz 3 regelt, dass die Dienststellen verpflichtet sind, unabhängig vom Entlastungsumfang der Gleichstellungsbeauftragten, deren beruflichen Werdegang fiktiv nachzuzeichnen, um Nachteile für die Gleichstellungsbeauftragten zu verhindern. Hier wird das Benachteiligungsverbot sozusagen spezifiziert.

Eine solche fiktive Nachzeichnung wird regelmäßig anhand einer Vergleichsgruppe vorgenommen. Bedienstete, die eine ähnliche Erwerbsbiografie wie die oder der Gleichstellungsbeauftragte haben, sind in diese Vergleichsgruppe aufzunehmen. Vollziehen diese Bediensteten einen beruflichen Aufstieg, so müssen auch die Gleichstellungsbeauftragten, wenn 50 Prozent der Vergleichsgruppe diesen gemacht hat, beruflich aufsteigen, das heißt befördert oder höhergruppiert werden.

Auch bei einer Bewerbung von Gleichstellungsbeauftragten auf eine höhere Position als die bisherige, ist die fiktive Nachzeichnung zugrunde zu legen.

Tipp für Gleichstellungsbeauftragte

Lassen Sie sich gleich zu Beginn Ihrer Amtsübernahme die für Sie zutreffende Vergleichsgruppe benennen und überprüfen Sie, ob die benannten Personen tatsächlich mit Ihnen bzw. Ihrer Erwerbsbiographie vergleichbar sind.

55



Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

Weiter ist den Gleichstellungsbeauftragten gemäß Absatz 4 die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen, damit sie ihre Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen können.

Räumliche Ausstattung

Im Rahmen der räumlichen Ausstattung ist den Gleichstellungsbeauftragten ein eigener Raum zur Verfügung zu stellen, soweit diese nicht in einem Einzelbüro arbeiten. Dies ist schon aus Gründen der Diskretion notwendig, weil diese zur Verschwiegenheit verpflichtet sind und keine weiteren Bediensteten Gespräche oder Telefonate der oder des Gleichstellungsbeauftragten mit anhören dürfen. Das Büro sollte nicht unmittelbar im Bereich der Personalverwaltung liegen. Ferner sollte es ungehindert durch alle Bediensteten zu erreichen sein.

Nur in Ausnahmefällen und in ganz kleinen Dienststellen kann als Ausnahme gelten, dass den Gleichstellungsbeauftragten neben ihrem Hauptarbeitsplatz ein sogenannter Diskretionsraum zur Verfügung gestellt wird, von dem aus diese ihre Gleichstellungsarbeit wie Besprechungen, Telefonate usw. erledigen können. Liegt ein solcher Fall vor, so ist den Gleichstellungsbeauftragten zumindest ein abschließbarer Schrank zur Verfügung zu stellen, in dem sie ihre Unterlagen verwahren können. Hierzu dürfen weitere Bedienstete keinen Zugang haben. Grundsätzlich ist die Dienststelle aber angehalten, für ein eigenes Büro der oder des Gleichstellungsbeauftragten Sorge zu tragen. Hiervon kann nur in Ausnahmefällen und mit besonderer Begründung abgewichen werden.

Personelle Ausstattung

Die personelle Ausstattung wird in Absatz 4 Satz 2 und 3 ausschließlich für Dienststellen der Staatsverwaltung näher definiert. Hiernach kann die Dienststelle einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten, die oder der für mehr als 300 Bedienstete tätig ist, eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter zur Verfügung stellen, wenn es der Arbeitsumfang erforderlich macht.

Ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte für mehr als 600 Bedienstete zuständig, so muss ihr oder ihm eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zugeordnet werden.

Die mitarbeitende Person soll die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten ins-

besondere bei büroorganisatorischen Tätigkeiten unterstützen. Dies schließt aber nicht aus, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter auch tatsächlich fachliche Aufgaben für die Gleichstellungsbeauftragten übernimmt. Fachliche Aufgaben wären beispielsweise die vorbereitenden Schriftsätze für eine Stellungnahme oder auch eine Beanstandung. Auch kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei anderweitiger Beschäftigung der Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertretung Termine für Besprechungen und auch Vorstellungsgespräche im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen.

Sachliche Ausstattung

Der Begriff der sachlichen Ausstattung ist vielfältig. Was zur sachlichen Ausstattung gehört, ist der folgenden Übersicht zu entnehmen.

Übersicht – Sachliche Ausstattung

1. die gesamte Büroausstattung, vom Kugelschreiber bis hin zum Rechner bzw. Laptop und gegebenenfalls auch ein Diensthandy
2. aktuelle Gesetzestexte bzw. Gesetzes-sammlungen
3. Fachliteratur (z. B. juristische Kommentare mindestens zu den wesentlichen Gesetzen des Gleichstellungs-, Arbeits- und Dienstrechts sowie des Haushaltsrechts, entsprechende Literatur sowie Fachzeitschriften)
4. ein eigener Drucker und Kopierer, da die Daten regelmäßig auf diesen Geräten gespeichert werden
5. ein eigenes E-Mail-Postfach (z. B. Gleichstellungsbeauftragte@...)
6. eine eigene Telefonnummer, die von der Dienststelle nicht überprüft werden kann
7. die Kosten für etwaige Sachverständige, Arbeitswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte
8. die Kosten für die Inanspruchnahme von Beratungen
9. Fortbildungskosten usw.

Die vorstehende Übersicht ist keineswegs abschließend, sondern stellt die wichtigsten Gegenstände der sachlichen Ausstattung dar. Wenn Sachverständige oder Beraterinnen bzw. Berater von den Gleichstellungsbeauftragten hinzugezogen werden, so muss im Vorfeld die Kostenübernahme bei der Dienststellenleitung beantragt werden. Weiter müssen die Gleichstellungsbeauftragten schon aus Gründen der sparsamen Mittel-

verwendung vorweg alle Möglichkeiten im Hause ausnutzen, um den Beratungsbedarf zu decken.

Besonderheit Kommunen

Damit sie sich den Aufgaben der Gleichstellungsarbeit mit voller Aufmerksamkeit widmen können, sind auch Gleichstellungsbeauftragte in kommunalen Dienststellen gemäß Absatz 1 von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten im erforderlichen Umfang freizustellen. Dieser Umfang bestimmt sich nach Art und Größe der Dienststelle und dem Aufwand, welcher zur ordnungsgemäßen Durchführung der mit dem Amt einhergehenden Aufgaben erforderlich ist. Eine Orientierung können die verbindlichen Freistellungsregelungen für die Gleichstellungsbeauftragten der Staatsverwaltung bieten.

Die Verpflichtung, zu überprüfen, ob der oder dem Gleichstellungsbeauftragten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zuzuordnen ist oder nicht, sowie die Verpflichtung bei einer Bedienstetenzahl von mehr als 600 Bediensteten eine mitarbeitende Person zuzuordnen, findet in kommunalen Dienststellen keine Anwendung.

Besonderheit Hochschulen

Für Hochschulen ist aufgrund der Regelung in § 13 Absatz 4 SächsGleIG (siehe Erläuterungen hierzu) die Freistellungsstaffel des Absatzes 2 nicht anwendbar, da § 56 Absatz 5 Satz 2 und 3 SächsHSG⁶⁶ davon abweichende Regelungen enthält. Demzufolge sind die Gleichstellungsbeauftragten zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten. Die Entlastung kann auch nach Ablauf der Amtszeit als Freistellung für bis zu zwei Semester gewährt werden.

Gleiches gilt für die Mittelausstattung in Absatz 4 aufgrund der abweichenden Regelung in § 56 Absatz 5 Satz 1 SächsHSG⁶⁶. Danach sorgt das Rektorat für angemessene Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten, stattet sie zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben personell, sachlich und finanziell im erforderlichen Umfang aus und unterrichtet sie rechtzeitig über alles für die Erfüllung ihrer Aufgaben Erforderliche.

§ 19 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten achten auf die Durchführung und Einhaltung dieses Ge-

setzes und anderer Vorschriften zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und unterstützen die Dienststellenleitungen bei deren Umsetzung.

(2) Sie sind hierfür zu Beginn ihrer Amtszeit und anschließend mindestens einmal jährlich im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel zur Teilnahme an Fort- oder Weiterbildungen, insbesondere auf den Gebieten des Gleichstellungsrechts, des öffentlichen Dienstrechts sowie des Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts, verpflichtet.

(3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten führen regelmäßige Sprechstunden durch und beraten die Bediensteten bei Bedarf, insbesondere in Angelegenheiten der Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit. ²Die Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigen in besonderem Maße die Belange von Frauen mit Behinderungen. ³Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen Beschwerden von Bediensteten über Belästigungen wegen des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung und wegen sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz entgegen, informieren über Beratungs- und Hilfsangebote und leiten die Beschwerde mit Einverständnis der oder des Betroffenen an die zuständige Stelle weiter, insbesondere an die Beschwerdestelle gemäß § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2510) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung. ⁴Die Beratungen sollen bei Bedarf durch eine Person des Geschlechts der hilfesuchenden Person erfolgen. ⁵In den Fällen des Satzes 3 kann die Stellvertretung über § 14 Absatz 1 hinaus tätig werden.

(4) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten können mindestens einmal im Jahr nach vorheriger Information der Dienststellenleitung alle Bediensteten zu einer Versammlung einladen. ²Erfolgt die Versammlung mittels Videotechnologie, darf die Übertragung nicht aufgezeichnet werden. ³Die Gleichstellungsbeauftragten erstatten einmal jährlich einen Tätigkeitsbericht in der Versammlung oder in anderer geeigneter Weise. ⁴Zu Themen, die die Belange von Frauen besonders



berühren, können die Gleichstellungsbeauftragten eine eigene Versammlung nur mit den weiblichen Bediensteten durchführen. ⁵Eine solche Versammlung ist durchzuführen, wenn mindestens drei weibliche Bedienstete dies bei der oder dem Gleichstellungsbeauftragten beantragen.

(5) Die Sprechstunden und Versammlungen der Gleichstellungsbeauftragten finden innerhalb der Dienstzeit statt.

Erläuterungen

Controllingfunktion der Gleichstellungsbeauftragten

Die Umsetzung des SächsGleIG obliegt der Dienststelle und ihrer Leitung. Den Gleichstellungsbeauftragten im Freistaat Sachsen kommt diesbezüglich gemäß § 19 Absatz 1 eine Controllingfunktion zu, nämlich zu überwachen, dass in der Dienststelle die Gleichstellungsgesetze, also das SächsGleIG sowie andere Gesetze zur Gleichstellung von Frauen und Männern, wie beispielsweise das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), eingehalten und umgesetzt werden.

Andere Gesetze zur Gleichstellung von Frauen und Männern sind beispielsweise folgende:

- Mutterschutzgesetz
- Beamtenrecht in Teilen (zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit)
- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
- Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Artikel 2 und 3 Grundgesetz⁶⁷, Artikel 8 und 18 Absatz 2 Sächsische Verfassung⁶⁸.

Die vorstehende Aufzählung ist keineswegs abschließend.

Weiter haben Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle bei der Umsetzung der gleichstellungsrelevanten Gesetze zu unterstützen. Sie können der Dienststelle beispielsweise Anregungen geben, um eine Einhaltung des SächsGleIG sicherzustellen. Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten ist auf die Verbesserung der Strukturen gerichtet (Gesetzesbegründung, Seite 72⁶⁹).

Fortbildungsverpflichtung

Wie im Bundesrecht regelt der sächsische Gesetzgeber in Absatz 2 gleichermaßen für die Gleichstellungsbeauftragten eine Fortbildungsverpflichtung, die sich im Minimum auf einmal jährlich bezieht. Diese

soll insbesondere in den Gebieten

- des Gleichstellungsrechts,
- des öffentlichen Dienstrechts,
- des Personalvertretungsrechts,
- des Organisationsrechts sowie
- des Haushaltsrechts wahrgenommen werden.

Es handelt sich hierbei aber nur um eine Mindestverpflichtung. Selbstverständlich können Gleichstellungsbeauftragte jegliche Fortbildungen in Anspruch nehmen, die sie für ihre Aufgabenwahrnehmung benötigen. Dabei stellen Gleichstellungsbeauftragte ihren Fortbildungsbedarf selbst fest. Zu beachten ist, dass Fortbildungsmittel unter dem Vorbehalt verfügbarer Haushaltsmittel stehen.

Gleichstellungsbeauftragte werden gerade zu Beginn der Amtszeit regelmäßig und mehr als einmal jährlich eine Fortbildung in Anspruch nehmen, u. a. auch zum Sächsischen Gleichstellungsgesetz sowie zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, aber auch zu den Rechtsgrundlagen des Arbeits- und Dienstrechtes sowie Beamtenrechts.

Durchführung von Sprechstunden

Im Freistaat Sachsen besteht weiterhin gemäß Absatz 3 die Verpflichtung für Gleichstellungsbeauftragte, regelmäßig Sprechstunden durchzuführen und Bedienstete innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches zu beraten. Die Beratungen sollen sich insbesondere auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Dienststelle sowie auf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit beziehen. Hierbei soll besonderes Augenmerk auf Mehrfachdiskriminierungen liegen, wie sie insbesondere Frauen mit einer Behinderung (§ 4 Absatz 4 Sächsisches Inklusionsgesetz⁶⁹) erfahren.

Die Organisation der Sprechstunden liegt im Ermessen der Gleichstellungsbeauftragten. Sie oder er kann diese als regelmäßigen Termin oder individuell nach Terminabsprache durchführen. Entscheidend ist, dass den Bediensteten ein Beratungsangebot innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Gleichstellungsbeauftragten offensteht. Die Sprechstunden finden während der Arbeits- und Dienstzeiten statt (Gesetzesbegründung, Seite 72⁶⁹).

Einen Anspruch auf verbindliche Auskünfte im Einzelfall gibt Absatz 3 nicht. Auch haftet die Dienststelle nicht für die in der Sprechstunde erteilten Auskünfte (Gesetzesbegründung, Seite 72⁶⁹).



Annahme von Beschwerden über (sexuelle) Belästigungen

Gleichstellungsbeauftragte nehmen gleichermaßen Beschwerden wegen Belästigungen aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz auf. In diesem Kontext informieren sie über Beratungs- und Hilfsangebote und haben die Verpflichtung, die Beschwerde, wenn das Einverständnis der betroffenen Personen vorliegt, an die zuständige Stelle, insbesondere an die nach § 13 AGG ⁶¹ zuständige Stelle innerhalb der Dienststelle (Beschwerdestelle) weiterzuleiten. Sie dürfen aber innerhalb der Dienststelle nicht als Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG eingesetzt werden, da Adressat des AGG der Arbeitgeber bzw. Dienstherr ist. Diese Aufgabenbereiche sind personell voneinander zu trennen (Gesetzesbegründung, Seite 72).

Wenn hier tatsächlich auch Belästigungen wegen des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung unter den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten fallen, geht ihre Zuständigkeit diesbezüglich über das Merkmal Geschlecht hinaus und bezieht auch die sexuelle Orientierung mit ein.

Grundsätzlich ist es so, dass Gleichstellungsbeauftragte die „Genderbrille“ aufsetzen, da es in ihrem Arbeitsfeld darum geht, die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben und hierunter ist für gewöhnlich nicht eine Belästigung wegen der sexuellen Orientierung zu verstehen. Der sächsische Gesetzgeber hat insoweit den Zuständigkeitsbereich in Bezug auf Belästigungen wegen der sexuellen Orientierung erweitert. Selbstverständlich sind Gleichstellungsbeauftragte auch für mittelbare und unmittelbare Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zuständig, siehe hierzu die Erläuterungen im Abschnitt 2.

Sollte eine betroffene Person es ausdrücklich wünschen, dass die Beratung durch das gleiche Geschlecht erfolgen soll, so wird die Stellvertretung gegebenenfalls über § 14 Absatz 1 SächsGleiG hinaus tätig werden und diesem Wunsch nachkommen.

Durchführung von Versammlungen

Die Gleichstellungsbeauftragten haben gemäß Absatz 4 das Recht, mindestens einmal im Jahr nach vorheriger Information an die Dienststellenleitung eine Versammlung für alle Bediensteten zu veranstalten. Hierfür sind der oder dem Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststelle die not-

wendigen räumlichen und sachlichen Mittel zur Verfügung zu stellen (vgl. Erläuterungen zu § 18 Absatz 4 Satz 1 SächsGleiG).

Gleichermaßen haben sie die Möglichkeit, falls mindestens drei weibliche Bedienstete dies beantragen, auch eine eigene Versammlung nur mit den weiblichen Bediensteten durchzuführen. In der Gesamtversammlung haben die Gleichstellungsbeauftragten einmal jährlich einen Tätigkeitsbericht zu erstatten oder müssen dies in anderer geeigneter Art und Weise tun. Vorstellbar ist hier, dass so ein Tätigkeitsbericht auch im Intranet veröffentlicht wird.

Findet die Versammlung per Videokonferenz statt, so darf diese nicht aufgezeichnet werden. Alle Versammlungen genauso wie Zeiten der Sprechstunden sind Dienstzeiten im Sinne des Arbeits- und Dienstverhältnisses. Personen, die daran teilnehmen, können dies tun, ohne Zeiten nacharbeiten zu müssen oder einen Entgeltverlust zu erleiden.

Tipps für Gleichstellungsbeauftragte

Die folgende Übersicht stellt Ihnen zusammen, welche Aufgaben Sie als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter wahrzunehmen haben.

Übersicht – Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

1. Controlling bzgl. der Einhaltung dieses Gesetzes und aller Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern
2. Unterstützung der Dienststelle bei der Umsetzung von Gleichstellungsgesetzen
3. Fortbildungsverpflichtung: mindestens einmal jährlich
4. Durchführung von Sprechstunden
5. Beratung von Bediensteten, insbesondere in Bezug auf die Gleichstellung sowie die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit Erwerbstätigkeit
6. Annahme und ggf. Weiterleitung von Beschwerden über (sexuelle) Belästigungen sowie Information über entsprechende Beratungs- und Hilfsangebote
7. Durchführung von Versammlungen (im Ermessen der Gleichstellungsbeauftragten)
8. Erstattung eines Tätigkeitsberichts einmal jährlich

61



§ 20 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) ¹Bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen, die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit und den Schutz vor Belästigung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung oder vor sexueller Belästigung betreffen, hat die oder der Gleichstellungsbeauftragte ein Recht auf unverzügliche und umfassende Information sowie frühzeitige Beteiligung. ²Eine frühzeitige Beteiligung liegt vor, wenn die oder der Gleichstellungsbeauftragte von der Dienststelle zu einem Zeitpunkt in Textform informiert und beteiligt wird, zu dem die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist. ³Die oder der Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststellenleitung vereinbaren zu Beginn der Amtszeit ein Informations- und Beteiligungsverfahren.

(2) Zu den Maßnahmen nach Absatz 1 zählen insbesondere:

1. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren, Ein-, Höher- und Herabgruppierungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Versetzungen, Umsetzungen und Abordnungen von mehr als sechs Monaten,
2. die vorzeitige Beendigung der Beschäftigung,
3. Erstellung und Überarbeitung von Beurteilungsrichtlinien,
4. die Entscheidung über die Platzvergabe bei Fortbildungen für Führungskräfte oder zur Vorbereitung auf Führungspositionen,
5. Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans,
6. Besetzung von, Entsendung in und Vorschläge für Gremien inner- und außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes sowie die Gestaltung der Rahmenbedingungen der Arbeit von Gremien der Dienststelle, sowie
7. Privatisierung, Um- oder Neubildung, Ver- oder Zusammenlegung, Auflösung von Dienststellen oder Teilen von Dienststellen sowie eventuell damit verbundene Personalabbaumaßnahmen.

(3) Soweit dieses Gesetz die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Auswahlgremien vorsieht, sind sie beratendes Mitglied.

(4) ¹Bei einer personellen Einzelmaßnahme kann die betroffene Person die Beteiligung der oder des Gleichstellungsbeauftragten durch unverzügliche Mitteilung an die Dienststellenleitung ablehnen. ²Dies gilt nicht für Bewerbungsverfahren.

(5) ¹In allen Angelegenheiten, in denen die Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen sind, haben sie ein Initiativrecht. ²Über einen Initiativantrag hat die Dienststelle innerhalb angemessener Zeit, spätestens nach einem Monat, zu entscheiden. ³Die Entscheidung ist der oder dem Gleichstellungsbeauftragten in Textform mitzuteilen.

(6) ¹Die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben aus diesem Gesetz erforderlichen Unterlagen, insbesondere relevante Bewerbungsunterlagen, vergleichende Übersichten und Auswahlvermerke sind den Gleichstellungsbeauftragten frühestmöglich vorzulegen und die zu diesem Zweck erbetenen Auskünfte zu erteilen. ²Sie haben das Recht, Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten zu nehmen, soweit die Kenntnis des Akteninhalts zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist. ³Jede Einsichtnahme nach Satz 2 ist aktenkundig zu machen. ⁴Soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ausreichend ist, sind ihnen personenbezogene Daten in pseudonymisierter Form zur Verfügung zu stellen.

(7) ¹In der Regel sind die Gleichstellungsbeauftragten in der Dienststelle zu beteiligen, bevor ein Beteiligungsverfahren nach dem Sächsischen Personalvertretungsgesetz ⁶² und dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch ⁶³ durchgeführt wird. ²§ 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 16 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ⁶⁴ bleibt unberührt. ³Erfolgt entgegen Satz 1 eine parallele Beteiligung der Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte über die Gründe in Textform zu informieren.

(8) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein Recht zur Teilnahme an Personalversammlun-

62



63



64



gen gemäß § 49 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes⁶⁵ und an Besprechungen nach § 71 Absatz 1 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes⁶⁶.²Sie haben in beiden Fällen ein Rederecht.³Soweit personelle Einzelmaßnahmen behandelt werden, kann die betroffene Person die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten ablehnen.

Erläuterungen

Frühzeitige und umfassende Beteiligung

Gleichstellungsbeauftragte sind gemäß § 20 Absatz 1 Satz 1 in allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen in ihrer Dienststelle, die die benannten Gleichstellungsbelange (Beseitigung von Unterrepräsentanzen von Frauen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Schutz vor sexueller Belästigung) berühren, unverzüglich und umfassend zu informieren und frühzeitig zu beteiligen.

Insoweit sind Gleichstellungsbeauftragte innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches allzuständig, nur andere fachliche Angelegenheiten unterliegen nicht ihrer Information und Beteiligung.

Der in Absatz 2 enthaltene Katalog personeller und dienstorganisatorischer Maßnahmen präzisiert, anders als etwa im Personalvertretungsrecht, als „insbesondere-Aufzählung“ nicht abschließend die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 1. Was einschließlich dieser Maßnahmen noch unter personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten zu verstehen ist, kann der folgenden Übersicht entnommen werden.

Übersicht – Personelle, soziale und organisatorische Angelegenheiten

1. Personelle Angelegenheiten

- Ausschreibung von Stellen und Dienstposten
- Bewerberinnen- und Bewerberauswahl zum Vorstellungsgespräch
- Teilnahme an Assessment Centern
- Qualifikationsfeststellung und Auswahlentscheidungen
- Ein-, Höher- und Herabgruppierungen
- Beförderungen
- Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- Versetzung

- Umsetzungen
- Abordnungen von mehr als sechs Monaten
- Abmahnungen (z. B. wegen sexueller Belästigung)
- Disziplinarverfahren
- Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)
- vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, z. B. Kündigungen
- Bestellung und Überarbeitung von Beurteilungsrichtlinien
- Vergabe von Leistungszulagen, z. B. Prämien
- Fortbildungsentscheidungen, insbesondere bei Führungskräftefortbildung und Vorbereitung auf Führungspositionen
- Ablehnung von Anträgen auf flexible Arbeitszeitgestaltung oder mobile Arbeit zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben
- Ermittlung des Bedarfs an mobiler Arbeit
- Gestaltung des Gleichstellungsplanes
- Umsetzung des Gleichstellungsplanes
- Besetzung von Gremium
- Entsendung in Gremien
- Vorschläge für Gremien innerhalb und außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes
- Gestaltung der Rahmenbedingungen zur Arbeit von Gremien der Dienststelle usw.

2. Soziale Angelegenheiten

- Arbeitszeitregelungen, z. B. Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben
- Zuschüsse zu Kitagebühren, zum Essensgeld u. ä.
- Einführung eines Pflege- oder Elternservices
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers
- Unterstützung durch einen Pflegeberatungsdienst
- Zuschüsse zu Haushaltsnahen Leistungen usw.

3. Organisatorische Angelegenheiten

- Privatisierung einer Dienststelle oder von Dienststellenteilen
- Um- und Neubildungen von Dienststellen
- Ver- und Zusammenlegungen von Dienststellen
- Auflösung oder Teilung von Dienststellen
- Um- und Neubauten
- Parkplatzeinrichtung /Parkplatzgestaltung, Parkplatzvergabe
- Umzug der Dienststelle
- Arbeitsplatzeinrichtung bzw. -gestaltung (z. B. Desk-Sharing) usw.



Auch diese Übersicht ist nicht abschließend, zählt aber die wichtigsten Beteiligungssituationen auf.

Bringschuld der Dienststelle

Die frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist eine Bringschuld der Dienststelle, keineswegs müssen diese hinter den notwendigen Informationen „hinterherlaufen“.

Unter einer frühzeitigen Beteiligung wird gemäß Absatz 1 Satz 2 verstanden, dass die Gleichstellungsbeauftragten so frühzeitig in Textform (z. B. per E-Mail) beteiligt werden, dass die Maßnahmen noch gestaltungsfähig sind. Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Regel vor dem Beteiligungsverfahren der Personal- oder der Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

Dies bedeutet in der Konsequenz, dass die Gleichstellungsbeauftragten bereits im Planungsstadium und von Anfang an bei der Planung einer Maßnahme zu beteiligen sind.

Verfahrensvereinbarung zur Information und Beteiligung

Zum Beginn der Amtszeit sollen Gleichstellungsbeauftragte und Dienststellenleitung gemäß Absatz 1 Satz 3 eine Verfahrensvereinbarung über das Informations- und Beteiligungsverfahren abschließen, um gemeinsam effektive Kommunikations- und Informationswege festzulegen. Demzufolge sind die Themen, etwaige Fristen (z. B. betreffend Absatz 7) und die Art der Kommunikation (z. B. per E-Mail oder Amtsleitungs schreiben, Vereinbarung wöchentlicher Jourfixe, Information an Gleichstellungsbeauftragte nachgeordneter Behörden durch Gleichstellungsbeauftragte oberster Staatsbehörden etc.) zu klären.

Die Vereinbarung darf jedoch nicht den gesetzlichen Informations- und Beteiligungsrechten zuwiderlaufen, sondern diese nur praxisnah und pragmatisch ausfüllen.

Ablehnung der Beteiligung durch Bedienstete

Gleichstellungsbeauftragte werden zu Beginn jeder geplanten personellen Einzelmaßnahme von der Dienststelle entsprechend informiert. Wünscht eine betroffene Person die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nicht und teilt dies der Dienststellenleitung unverzüglich mit, so findet gemäß Absatz 4 Satz 1 keine weitere Beteiligung statt.

Dies gilt allerdings ganz ausdrücklich gemäß Satz 2 nicht für das Bewerbungs- und Auswahlverfahren. Die hier in Absatz 4 getroffene Regelung schränkt die Zuständigkeit von Gleichstellungsbeauftragten unter Umständen stark ein, da sie von der Person abgelehnt werden kann.

Personelle Einzelmaßnahmen sind außerdem Bewerbungs- und Auswahlverfahren, beispielsweise Höher- und Herabgruppierungen, Versetzungen, Umsetzungen und Abordnungen von mehr als sechs Monaten, Kündigungen und Abmahnungen.

Die Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten fallen hingegen unter den Begriff des Bewerbungsverfahrens, wie ihn Absatz 4 Satz 2 nennt, und eine Ablehnung der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist insoweit nicht gegeben.

Initiativrechte der Gleichstellungsbeauftragten

In allen Angelegenheiten, in denen die Gleichstellungsbeauftragten ein Beteiligungsrecht haben, haben sie gemäß Absatz 5 gleichermaßen ein Initiativrecht. Unter Initiativrecht wird verstanden, dass sie selber die Initiative ergreifen können und entsprechende Anträge an die Dienststelle richten können. Dies gilt auch für personelle Einzelmaßnahmen, z. B. die Vergabe von Prämien.

Dies können beispielsweise Anträge auf Einrichtung von Teilzeitfortbildungen sein, die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers usw. Über die Anträge hat die Dienststellenleitung nach einem Monat in Textform zu entscheiden. Textform bedeutet, dass die Entscheidung per E-Mail übersandt werden kann.

Tipp für Gleichstellungsbeauftragte

Nutzen Sie Ihre Initiativrechte und werden Sie kreativ. Es macht viel mehr Spaß, selbst initiativ zu werden, als ständig nur zu reagieren. Das Initiativrecht stellt eine gute Möglichkeit dar, eigene Ideen und Impulse zur Gleichstellung und Chancengleichheit in der Dienststelle einzubringen und nicht nur „wie ein Hamster im Rad“ auf Vorlagen zu reagieren.

Vorlage von Unterlagen

Den Gleichstellungsbeauftragten sind, damit sie ihre Controllingaufgabe wahrnehmen können, gemäß Absatz 6 alle erforderlichen Unterlagen zur Überprüfung des Vorgangs frühestmöglich vorzulegen und

ihnen sind gleichermaßen erbetene Auskünfte hierzu zu erteilen. Dies stellt eine Bringschuld der Dienststelle dar und hat von Amts wegen zu erfolgen.

Dies können folgende Unterlagen sein:

- alle Bewerbungsunterlagen
 - vergleichende Übersichten
 - Auswahlvermerke
 - Baupläne
 - Konzepte für Umstrukturierungen
 - Konzepte bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden
- usw.

Weiterhin dürfen Gleichstellungsbeauftragte Einsicht nehmen in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten, wenn dies der Aufgabenerfüllung dient. Eine solche Einsicht ist aktenkundig zu machen. Wenn es für die Aufgabenerfüllung ausreichend ist, kann die Personalverwaltung allerdings den Gleichstellungsbeauftragten personenbezogene Daten in anonymisierter Form zur Verfügung stellen, das heißt, es müssen nicht die Originalunterlagen vorgelegt werden.

Allerdings haben die Gleichstellungsbeauftragten das letzte Wort, ob ihnen die anonymisierte Form ausreichend erscheint. Schließlich sind sie die Expertinnen und Experten in Sachen Gleichstellung und nur sie können beurteilen, was ausreichend ist.

Zeitpunkt der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Grundsätzlich wird das Beteiligungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragten gemäß **Absatz 7** vor dem Beteiligungsverfahren der Personal- oder Schwerbehindertenvertretung durchgeführt. Sollte es dennoch ausnahmsweise zu einer zeitgleichen Beteiligung kommen, so ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte über die hierfür vorliegenden Gründe in Textform zu informieren. Sollten diese nicht plausibel erscheinen, so können sie von ihren Rechten Gebrauch machen und ggf. eine Beanstandung wegen dieses Vorgehens einlegen.

Dass das Beteiligungsverfahren der Gleichstellungsbeauftragten vor dem der Personal- oder Schwerbehindertenvertretung erfolgt, hat folgenden Hintergrund: Sowohl die Personalvertretung als auch die Schwerbehindertenvertretung sollen die Möglichkeit haben, die Bedenken der oder des Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis zu nehmen und ggf. in das

Beteiligungsverfahren mit einzubeziehen. Erst wenn der Meinungsbildungsprozess der Verwaltung mittels der Beteiligung durch die oder den Gleichstellungsbeauftragten abgeschlossen ist, kommt es zu der „beabsichtigten Maßnahme“ im Sinne des SächsPersVG (Gesetzesbegründung, Seite 75 ⁷⁷).

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Regelmäßig werden die Gleichstellungsbeauftragten ihre Sicht jedenfalls dann, wenn sie Bedenken gegen die avisierte Maßnahme haben, in einer Stellungnahme zur Kenntnis geben. Das Recht auf Beteiligung umfasst aus der Natur der Sache heraus, das Recht zur Stellungnahme. Auch wenn das in **§ 20 SächsGleiG** nicht ausdrücklich geregelt ist, ergibt sich dies aus der Aufgabe und Amtsstellung selbst. Im Beteiligungsverfahren nach dem Sächsischen Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG) ⁶⁸ sowie dem Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) ⁶⁹ ist diese Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten dem Vorgang beizufügen.

Teilnahme an Personalversammlungen und Besprechungen

Den Gleichstellungsbeauftragten wird weiterhin nach **Absatz 8** das Recht zugestanden, an Personalversammlungen gemäß **§ 49 SächsPersVG** ⁷⁰ sowie (als Teil der Dienststellenleitung) an Besprechungen des Personalrats mit der Dienststellenleitung nach **§ 71 Absatz 1 Satz 1 SächsPersVG** ⁷¹, den sog. Quartalsgesprächen, teilzunehmen. In diesen Besprechungen haben sie ein Rederecht.

Allerdings gilt auch hier die folgende Ausnahme: Soweit es sich um einzelne personelle Einzelmaßnahmen in den Besprechungen handelt und die betroffene Person die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten ablehnt, ist die Teilnahme ausgeschlossen. Hier werden insoweit die Teilnahmerechte der Gleichstellungsbeauftragten bei personellen Angelegenheiten eingeschränkt, nicht jedoch das eigentliche Beteiligungsrecht mittels einer Vorlage.

Tipp für Gleichstellungsbeauftragte

Unterscheiden Sie stets zwischen Teilnahmerecht und Beteiligungsrecht. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat hierzu ausgeführt, dass das Teilnahmerecht ein dem Beteiligungsverfahren im Einzelfall vorgelagertes Recht ist (BVerwG, Urteil vom 8. April 2010, 6 C 3.09 ⁷²).



Besonderheit Hochschulen

Auch für Hochschulen ist **§ 20 Absatz 1 SächsGleiG** anzuwenden (siehe bereits Erläuterungen zu **§ 13 Absatz 4 SächsGleiG**). Insbesondere ist in **§ 56 Absatz 2 Sächsisches Hochschulgesetz (SächsHSG)** ⁷³ der Grundsatz geregelt, dass die oder der Gleichstellungsbeauftragte Vorschläge unterbreitet und Stellung zu allen die Belange der Gleichstellung berührenden Angelegenheiten nimmt. Das SächsHSG enthält damit keine zu **§ 20 Absatz 1 SächsGleiG** abweichende Regelung in Bezug auf die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Weiterhin verweist **§ 21 SächsGleiG**, für den das SächsHSG keine Regelung enthält, auf **§ 20 SächsGleiG**.

§ 21 Beanstandung

(1) ¹Ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Auffassung, dass

1. Maßnahmen im Sinne von **§ 20 Absatz 1 und 2** gegen dieses Gesetz oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern verstoßen,
2. sie oder er in ihren oder seinen Rechten aus diesem Gesetz verletzt wird oder
3. die Dienststelle einen den Bestimmungen dieses Gesetzes entsprechenden Gleichstellungsplan nicht aufgestellt oder nicht angepasst hat,

kann sie oder er dies innerhalb von einer Woche ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung in Textform und unter Darlegung der Gründe beanstanden. ²In dringenden Fällen kann die Dienststellenleitung eine Frist von drei Werktagen ab Kenntnis zur Beanstandung festlegen. ³Hat die Beanstandung eine personelle Einzelmaßnahme zum Gegenstand, kann die oder der betroffene Bedienstete die Durchführung des Beanstandungsverfahrens ablehnen, so dass dessen weitere Durchführung unzulässig ist.

(2) ¹Bis zur abschließenden Entscheidung über die Beanstandung ist die Maßnahme auszusetzen. ²Duldet sie keinen Aufschub, kann die Dienststellenleitung bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. ³Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist hierüber unverzüglich zu unterrichten.

(3) ¹Die Dienststelle prüft die Beanstandung innerhalb eines Monats und entscheidet in der

Sache unter Beachtung der Einwände neu. ²Bei umfangreichen Sachverhalten oder von der Dienststelle nicht zu vertretenden Verzögerungen ist die angemessene Verlängerung der Frist möglich, worüber die Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten informiert. ³Zum Ablauf der Frist informiert sie die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten über das Ergebnis der Prüfung.

(4) ¹Hilft eine nachgeordnete Dienststelle der Beanstandung nicht vollumfänglich ab, legt sie diese unter Beifügung einer eigenen Stellungnahme der nächsthöheren Dienststelle unverzüglich vor und unterrichtet die beanstandende Gleichstellungsbeauftragte oder den beanstandenden Gleichstellungsbeauftragten hierüber. ²Die nächsthöhere Dienststelle entscheidet innerhalb von drei Monaten nach Vorlage der Beanstandung abschließend. ³Die Entscheidung ist schriftlich zu begründen und der Dienststellenleitung der nachgeordneten Dienststelle zur Beachtung sowie der oder dem dortigen Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich zu übermitteln.

(5) ¹Beanstandungen der oder des Gleichstellungsbeauftragten der obersten Dienstbehörden oder von Dienststellen gemäß **§ 4 Absatz 2 Satz 2 und 5** werden in einem Gespräch zwischen der Dienststellenleitung und der oder dem Gleichstellungsbeauftragten erörtert. ²Die Dienststelle entscheidet innerhalb von drei Monaten nach der Beanstandung abschließend.

Erläuterungen

Die Gleichstellungsbeauftragten haben neben ihren Beteiligungsrechten, die sie regelmäßig mit einer Stellungnahme abschließen, nach **§ 21** das Recht auf Beanstandung.

Dieses Beanstandungsrecht haben sie gemäß **Absatz 1** inne, wenn sie einen Verstoß

- gegen jedwedes Gleichstellungsrecht,
 - gegen ihre oder seine Rechte aus dem vorliegenden Gesetz oder
 - infolge der Aufstellung eines dem Gesetz nicht entsprechenden Gleichstellungsplanes oder dessen Nichtanpassung
- als gegeben ansehen. Hier ist zu beachten, dass das



Beanstandungsverfahren ein Verfahren ist, dass dem Beteiligungsverfahren nachfolgen kann.

So verläuft das Verfahren

Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen also im Rahmen des Beteiligungsverfahrens zunächst einmal Stellung zu der Maßnahme, die beabsichtigt ist. Werden ihren Bedenken nicht abgeholfen, so hat die Dienststelle dies den Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen und ab dem Zeitpunkt dieser Mitteilung und Unterrichtung – dass ihren Bedenken nicht abgeholfen wird – beginnt die einwöchige Frist gemäß **Absatz 1 Satz 1** für die Einlegung einer Beanstandung.

Sie ist in Textform (z. B. E-Mail) zu erheben. Im Rahmen der Beanstandung müssen die Gleichstellungsbeauftragten zunächst einmal genau benennen, gegen welche Paragraphen verstoßen wurde und dies auch begründen. Die Wochenfrist muss grundsätzlich von der Dienststelle abgewartet werden, bevor die Maßnahme umgesetzt werden kann. In dringenden Fällen kann die Dienststelle allerdings gemäß Satz 2 die Frist auf drei Werktage verkürzen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn beabsichtigt ist, eine fristlose Kündigung, die ggf. gleichstellungsrechtliche Belange berührt, auszusprechen.

Und auch hier keine Regel ohne Ausnahme: Ist Gegenstand der Beanstandung eine personelle Einzelmaßnahme und hat die betroffene Person die Durchführung des Beanstandungsverfahrens abgelehnt, so ist die Durchführung des Beanstandungsverfahrens unzulässig. Betroffen von einer personellen Einzelmaßnahme ist im Sinne des **Absatz 1** nur, wer von der Maßnahme negativ betroffen ist (Gesetzesbegründung, Seite 76 ⁷⁴).

Obwohl im Gegensatz zu **§ 20 Absatz 4 SächsGleiG** nicht ausdrücklich erwähnt, sind auch hier konsequenterweise Beanstandungen zu Bewerbungsverfahren vom Ablehnungsrecht ausgenommen, damit die oder der Gleichstellungsbeauftragte einen systematischen Überblick über die Bewerbungsverfahren in der Dienststelle behalten kann (Gesetzesbegründung, Seite 76 ⁷⁴).

Absatz 2 stellt klar, dass die Beanstandung ähnlich dem verwaltungsrechtlichen Widerspruch aufschiebende Wirkung hat und die angegriffene Maßnahme oder Entscheidung der Dienststellenleitung auszusetzen ist. In dringenden Fällen kann die Dienststellenleitung vorläufige Regelungen treffen. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist unverzüglich hierüber zu unterrichten (Gesetzesbegründung, Seite 77 ⁷⁴).

Hinweis zur doppelten Unterrichtsverpflichtung durch die Dienststelle

Auch wenn das Gesetz nicht ausdrücklich vorgibt, dass die Dienststelle verpflichtet ist, den Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen, dass sie den Bedenken aus dem Beteiligungsverfahren bzw. der Stellungnahme nicht folgt, muss diese die Gleichstellungsbeauftragten hierüber informieren und unterrichten.

Insoweit besteht eine doppelte Unterrichtsverpflichtung für die Dienststelle: Zum einen hat sie zu unterrichten, wenn sie eine Maßnahme beabsichtigt und die Gleichstellungsbeauftragten insoweit zu beteiligen und ihnen Gelegenheit zu geben ist, hierzu Stellung zu nehmen. Wird der Stellungnahme nicht gefolgt, so besteht die weitere Unterrichtungspflicht für die Dienststelle und es ist den Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit zu geben, innerhalb einer Woche eine Beanstandung einzulegen.

Entscheidung über die Beanstandung

Die Dienststelle hat sodann die Beanstandung gemäß **Absatz 3** innerhalb eines Monats zu prüfen und den Sachverhalt unter Berücksichtigung der Einwände der Gleichstellungsbeauftragten „erneut“ zu entscheiden. Ausnahmsweise kann hier die Frist verlängert werden, wenn der Sachverhalt umfangreich ist oder Verzögerungen vorliegen, die die Dienststelle nicht zu vertreten hat.

Über die Verlängerung der Frist sind die Gleichstellungsbeauftragten zu informieren. Das Ergebnis der erneuten Überprüfung teilt die Dienststelle den Gleichstellungsbeauftragten zum Fristablauf mit.

Letzte Entscheidung durch die nächsthöhere Dienststelle

Teilt eine nachgeordnete Dienststelle die Bedenken der oder des Gleichstellungsbeauftragten aus der Beanstandung nicht vollumfänglich, so hat sie gemäß **Absatz 4** die Verpflichtung, diese unter Beifügung einer eigenen Stellungnahme der nächsthöheren Stelle unverzüglich vorzulegen und die oder den beanstandenden Gleichstellungsbeauftragten hierüber zu informieren.

Die letzte Entscheidung über die Beanstandung der oder des Gleichstellungsbeauftragten trifft die nächsthöhere Dienststelle innerhalb von drei Monaten. Hierbei hat sie ihre Entscheidung schriftlich zu begründen und diese sowohl der Dienststellenleitung der nachgeordneten Behörde als auch den beanstan-

74



denden Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich zu übermitteln.

Auch hier hat der Sächsische Gesetzgeber ein abgestuftes Verfahren eingeführt: Zunächst entscheidet die Dienststelle „erneut“ über die Bedenken der oder des Gleichstellungsbeauftragten und hat Gelegenheit, die eigene Entscheidung noch einmal zu überprüfen. Bleibt sie bei ihrer Entscheidung, so entscheidet schlussendlich die nächsthöhere Dienststellenleitung. Mit diesem Zeitpunkt beginnt die Klagefrist, gleichzeitig endet die aufschiebende Wirkung der Beanstandung.

Besonderheit Oberste Dienstbehörden, Sonstige der alleinigen Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts sowie Kommunen

Die Beanstandung von Gleichstellungsbeauftragten der obersten Dienstbehörden und Dienststellen der Kommunen werden gemäß **Absatz 5** lediglich in einem Gespräch zwischen der Dienststellenleitung und den Gleichstellungsbeauftragten erörtert. Mangels nächsthöherer Dienstbehörde muss eine Lösung innerhalb dieser Dienststellen gefunden werden. Hier entscheidet die Dienststellenleitung über die Beanstandung schlussendlich ebenfalls innerhalb von drei Monaten.

Tipp für Gleichstellungsbeauftragte

Notieren Sie stets die Frist innerhalb derer sie eine Beanstandung einlegen müssen, damit sie den Überblick behalten. Und denken Sie daran, immer genau den Verstoß gegen die jeweilige Rechtsnorm (mit Nennung des oder der Paragraphen) tatsächlich auch zu benennen und diesen zu begründen.

§ 22 Rechtsschutz

- (1) ¹Wird einer Beanstandung aus den Gründen des **§ 21 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 oder 3** nicht vollumfänglich abgeholfen, kann die oder der Gleichstellungsbeauftragte innerhalb eines Monats nach Zugang der Entscheidung gemäß **§ 21 Absatz 4 oder 5** das Verwaltungsgericht anrufen. ²Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststelle
1. die Rechte der oder des Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat oder
 2. einen den Bestimmungen dieses Gesetzes entsprechenden Gleichstellungsplan nicht aufgestellt hat.

75



³Ist Gegenstand des Rechtsschutzersuchens die Verletzung ihrer oder seiner Rechte im Rahmen einer personellen Einzelmaßnahme, kann die oder der betroffene Bedienstete die Anrufung des Verwaltungsgerichts durch die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten ablehnen, so dass sie unzulässig ist.

(2) ¹Der Rechtsschutz kann auch darauf gestützt werden, dass die jeweils zuständige Dienststelle ohne zureichenden Grund nicht innerhalb der angemessenen Frist nach **§ 21 Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 Satz 2 oder Absatz 5 Satz 2** sachlich über die Beanstandung entschieden hat. ²§ 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung ⁷⁵ in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. März 1991 (BGBl. I S. 686), die zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 14. März 2023 (BGBl. I Nr. 71) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, gilt entsprechend.

(3) Die Anrufung des Verwaltungsgerichts hat keine aufschiebende Wirkung.

(4) Die Dienststelle trägt die notwendigen Kosten für das gerichtliche Verfahren, die der oder dem Gleichstellungsbeauftragten entstehen.

Erläuterungen

Klagebefugnis der Gleichstellungsbeauftragten

Wie im Bundesrecht und auch in verschiedenen Bundesländern haben Gleichstellungsbeauftragte im Freistaat Sachsen gemäß **§ 22 Absatz 1 Satz 2** eine Klagebefugnis, wenn

- ihre oder seine Rechte aus diesem Gesetz (**§ 21 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 SächsGleiG**) verletzt sind oder
- kein dem Gesetz entsprechender Gleichstellungsplan (**§ 21 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 SächsGleiG**) aufgestellt wurde.

Weiterhin ist hierfür folgende Voraussetzung genannt:

- die Beanstandung nach **§ 21 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und 3 SächsGleiG** blieb erfolglos
- die Klage wurde innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung über die Beanstandung eingelegt.

Entsprechend § 74 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) ⁷⁶ gilt eine Klagefrist von einem Monat ab Zugang der abschließenden Entscheidung der nächsthöheren Dienststelle gemäß § 21 Absatz 4 SächsGleiG bzw. der eigenen obersten Dienstbehörde gemäß § 21 Absatz 5 SächsGleiG (Gesetzesbegründung, Seite 78 ⁷⁷).

Soweit die oder der Gleichstellungsbeauftragte die Verletzung eigener Rechte und insbesondere die Nichtbeteiligung an personellen Einzelmaßnahmen, wie z. B. einer Stellenbesetzung, geltend macht, kann auch diese Einzelmaßnahme hinsichtlich der Mitwirkungs-, Beteiligungs-, Informations- und Verfahrensrechte der oder des Gleichstellungsbeauftragten mittelbar Gegenstand der gerichtlichen Überprüfung werden (Gesetzesbegründung, Seite 78 ⁷⁷).

Ausnahme: Beschäftigte lehnt Klage der oder des Gleichstellungsbeauftragten ab

In Absatz 1 Satz 3 findet sich jedoch eine Ausnahmeregelung: wenn Bedienstete es ablehnen, dass die oder der Gleichstellungsbeauftragte wegen der Verletzung ihrer oder seiner Rechte bei einer personellen Einzelmaßnahme Klage einreichen möchte, ist die Klage der oder des Gleichstellungsbeauftragten unzulässig im Rechtssinne. Dies kann beispielsweise bei einer Stellenbesetzung der Fall sein.

Hier wird die Zulässigkeit einer Klage also davon abhängig gemacht, ob tatsächlich der oder die negativ betroffene Bedienstete die Klage nicht abgelehnt hat. Dies kann eine starke Einschränkung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten darstellen und die Reichweite der Interventionsmöglichkeiten minimieren.

Untätigkeitsklage bei fehlender Entscheidung nach Fristende

Absatz 2 sieht weiter vor, dass auch von der oder dem Gleichstellungsbeauftragten eine sogenannte Untätigkeitsklage erhoben werden kann, wenn über eine Beanstandung nicht innerhalb der Frist gemäß § 21 SächsGleiG entschieden wurde. Auch hier gilt: Eine Untätigkeitsklage kann erst nach drei Monaten erhoben werden, § 75 Satz 2 bis 4 VwGO ⁷⁶ wurde insoweit zur Anwendung gebracht.

Klagerhebung ohne aufschiebende Wirkung!

Wie in den übrigen Ländern und im Bundesrecht hat auch die Klage der Gleichstellungsbeauftragten in Sachsen gemäß Absatz 3 keine aufschiebende Wir-

kung und stoppt somit die Maßnahme nicht. Wenn Gleichstellungsbeauftragte somit ihre Rechte wahren wollen, so sind sie gehalten, tatsächlich die Rechtswahrung im Rahmen eines Eilverfahrens durchzusetzen.

Kostentragung durch die Dienststelle

Wie in den übrigen Bundesländern und auch bei der Personalvertretung üblich, ist auch in Sachsen gemäß Absatz 4 die Dienststelle verpflichtet, die Kosten des gerichtlichen Verfahrens zu übernehmen. Dies gilt unabhängig davon, ob sich der oder die Gleichstellungsbeauftragte mit ihrer oder seiner Auffassung tatsächlich auch durchsetzen konnte. In der Wahl der anwaltlichen Vertretung sind die Gleichstellungsbeauftragten frei.

Die entstehenden Kosten müssen allerdings notwendig sein. Der Dienststelle sind wie bei der Hinzuziehung externer Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragten die kostenverursachenden Maßnahmen unverzüglich mitzuteilen.



Abschnitt 5: Gleichstellungspläne

§ 23 Pflicht zur Erstellung und Wirkung

(1) Jede Dienststelle, die einen eigenen Stellenplan bewirtschaftet, erstellt für den Bereich der von ihr bewirtschafteten Stellen einen Gleichstellungsplan für einen Geltungszeitraum von jeweils vier Jahren, der innerhalb dieses Zeitraums nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen ist.

(2) ¹Die Festlegungen im Gleichstellungsplan sind Bestandteil der Personalentwicklungsplanung. ²Die darin enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen sind bei der Erstellung der Personalentwicklungskonzepte gemäß § 24 Absatz 1 des Sächsischen Beamtengesetzes ⁷⁸, bei der Besetzung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, im Rahmen der Führungskräfteentwicklung sowie bei personellen Maßnahmen nach § 7 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 4 zu beachten.

(3) Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist eine Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(4) ¹Absatz 1 gilt nur für Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3, in denen mindestens zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind. ²Für diese Dienststellen gilt Absatz 2 Satz 2 nicht.



Erläuterungen

Bestandteil effektiver Gleichstellungsarbeit in den Dienststellen sind die Gleichstellungspläne. Gleichstellungspläne müssen gemäß § 23 Absatz 1 von der Dienststelle (und nicht von der oder dem Gleichstellungsbeauftragten) in allen Dienststellen der Landesverwaltung mit eigenem Stellenplan erstellt werden. Hierbei sind gemäß Absatz 2 in den Dienststellen die Zielvorgaben und Maßnahmen des jeweiligen Gleichstellungsplanes mit folgenden Bereichen zu verzahnen:

1. bei der Personalentwicklungsplanung: Hierbei ist der Gleichstellungsplan mit seinen frauenfördernden Maßnahmen Teil des Personalentwicklungskonzeptes.
2. mit der Fort- und Weiterbildungsplanung: Dies gilt sowohl bei der Besetzung als auch der Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen. Konkret bedeutet dies, dass die Frauenförderung gezielt im Rahmen der Fort- und Weiterbildung einzubeziehen ist.

3. bei der Führungskräfteentwicklung: Auch hier sind die im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele zu berücksichtigen und Frauen entsprechend zu entwickeln, um die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen.

Laufzeit und Evaluation

Gleichstellungspläne sind gemäß Absatz 1 für einen Zeitraum von vier Jahren zu erstellen und müssen nach zwei Jahren evaluiert und angepasst werden. Dies bedeutet in der Konsequenz, dass überprüft werden muss, ob die vereinbarten Zielvorgaben noch erreichbar sind und die vereinbarten Maßnahmen greifen.

Besondere Umsetzungsverpflichtung der Personalverwaltung und Führungskräfte

Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes stellt gemäß Absatz 3 eine Verpflichtung der Personalverwaltung und der Führungskräfte dar, ist also eine ausdrückliche Dienstaufgabe und Dienstpflicht der genannten Bediensteten.

Das bedeutet, dass diese Bediensteten ausdrücklich vom Gesetzgeber in die Verantwortung genommen wurden, den Gleichstellungsplänen auch tatsächlich „Leben einzuhauchen“ und insoweit für die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in ihren jeweiligen Bereichen verantwortlich sind. Daher ist es wichtig, Gleichstellungspläne möglichst konkret abzufassen, sodass die Umsetzungsergebnisse auch tatsächlich messbar sind.

Tipp für Gleichstellungsbeauftragte

Drängen Sie darauf, dass Ihre Gleichstellungspläne tatsächlich auch so konkret abgefasst werden, dass die Wirksamkeit der ergriffenen Instrumente und damit die Zielerreichung messbar ist.

Besonderheit Kommunen

In den kommunalen Dienststellen (§ 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 SächsGleiG) besteht gemäß Absatz 4 jedoch die Verpflichtung, Gleichstellungspläne zu erstellen nur, wenn mindestens zehn Frauen in der Dienststelle dauerhaft und nicht nur vorübergehend tätig sind. Dieser Schwellenwert bezieht sich auf kleine Kommunen und ist dem Umstand geschuldet, dass diese häufig nicht über ausreichende Personalkapazitäten verfügen, um diese zusätzliche Verpflichtung zu realisieren.

Ferner ist die Verpflichtung der Dienststellen in den Kommunen, den Gleichstellungsplan mit anderen Bereichen des Personalmanagements zu verzahnen gesetzlich weniger streng geregelt als in der Landesverwaltung. Die Dienststellen der Kommunen sind davon befreit, die Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans gemäß Absatz 2 Satz 2 mit der Fortbildungsplanung, Führungskräfteentwicklung etc. zu verzahnen, der Gleichstellungsplan selbst bleibt aber Bestandteil der Personalentwicklungsplanung.

§ 24 Erstellung, Inkrafttreten

(1) ¹Die Personalverwaltung erarbeitet den Gleichstellungsplan unter frühzeitiger Beteiligung der oder des Gleichstellungsbeauftragten. ²Nachdem zwischen der Personalverwaltung und der oder dem Gleichstellungsbeauftragten Einvernehmen hergestellt wurde, setzt die Dienststellenleitung den Gleichstellungsplan in Kraft.

(2) Kann kein Einvernehmen hergestellt werden, entscheidet in den Dienststellen der Staatsverwaltung die Dienststellenleitung und setzt den Gleichstellungsplan in Kraft.

(3) ¹Kann in Dienststellen nach § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 kein Einvernehmen hergestellt werden, entscheidet das für die Vertretung der kommunalen Gebietskörperschaft zuständige Organ und setzt den Gleichstellungsplan in Kraft. ²Er ist dem Gemeinderat, dem Kreistag oder der Verbandsversammlung zur Kenntnisnahme vorzulegen.

(4) In den sonstigen der alleinigen Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts entscheidet bei ausbleibendem Einvernehmen das in ihrer Verfassung für die Geschäftsführung vorgesehene oberste Organ und setzt den Gleichstellungsplan in Kraft.

(5) Die Entscheidungen nach den Absätzen 2 bis 4 sollen innerhalb eines Monats nach Versagung des Einvernehmens durch die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten ergehen.

(6) ¹Die Dienststellenleitung gibt den Gleichstellungsplan den Bediensteten unverzüglich zur Kenntnis und veröffentlicht ihn in der Dienststelle. ²Auf Verlangen der oder des Gleichstellungs-

beauftragten ist ihre oder seine Stellungnahme dem Gleichstellungsplan beizufügen.

(7) Absatz 1 Satz 1 gilt entsprechend für die nach zwei Jahren erfolgende Aktualisierung des Gleichstellungsplans.

(8) ¹Ist sechs Monate nach dem Ende des Geltungszeitraums eines Gleichstellungsplans kein neuer Gleichstellungsplan in Kraft getreten, sind bis zu dessen Inkrafttreten bei bestehender Unterrepräsentanz von Frauen Besetzungen von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten auszusetzen. ²Dies gilt nicht, wenn der Gleichstellungsplan wegen einer Beanstandung der oder des Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 21 oder eines Verfahrens nach § 79 in Verbindung mit § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 16 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes ³⁰ nicht in Kraft treten kann oder weil in einer Notsituation das Erfordernis der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Dienststelle der Erstellung des Gleichstellungsplans vorübergehend entgegensteht.

(9) Absatz 8 gilt entsprechend, wenn zwölf Monate nach Neubildung einer Dienststelle kein Gleichstellungsplan in Kraft getreten ist.

(10) Die Absätze 8 und 9 gelten nicht für Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3.

Erläuterungen

Paragraf 24 setzt sich damit auseinander, wer den Gleichstellungsplan erstellt und was in Bezug auf seine Inkraftsetzung gilt. Wie bereits unter § 23 SächsGleiG erläutert, ist die Dienststellenleitung dafür verantwortlich, dass der Gleichstellungsplan erstellt wird und hat das zu organisieren. In § 24 Absatz 1 SächsGleiG wird dies noch spezifiziert und die Personalverwaltung als diejenige Stelle genannt, die den Gleichstellungsplan erarbeitet und hierbei die oder den Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig einbindet. Die Einbindung sollte bereits bei der Analyse der Daten und Schritt für Schritt bei der Erstellung der weiteren Planung erfolgen.

Einvernehmen über den Inhalt des Gleichstellungsplanes

Der Gesetzgeber hat hier ausdrücklich die frühzeitige Beteiligung der oder des Gleichstellungsbeauftragten

geregelt. Der Gesetzgeber geht in Absatz 1 Satz 2 davon aus, dass zwischen der oder dem Gleichstellungsbeauftragten und der Personalverwaltung Einvernehmen über die Inhalte des Gleichstellungsplanes erzielt werden soll.

Einvernehmen bedeutet hier, dass Personalverwaltung und Gleichstellungsbeauftragte übereinstimmend zu inhaltlichen Lösungen kommen, es zu den Inhalten also keinen Dissens gibt.

Wurde ein Einvernehmen erzielt, so setzt die Dienststellenleitung wie in den übrigen Gleichstellungsgesetzen in Bund und Ländern auch den Gleichstellungsplan in Kraft.

Kann kein Einvernehmen zwischen der oder dem Gleichstellungsbeauftragten und der Personalverwaltung hergestellt werden, so entscheidet gemäß Absatz 2 die Dienststellenleitung und setzt den Gleichstellungsplan nach ihrer Entscheidung in Kraft. Als Frist dafür ist gemäß Absatz 5 ein Monat nach Versagung des Einvernehmens vorgesehen

Besonderheiten Kommunen und Sonstiger juristischer Personen des öffentlichen Rechts

In den Absätzen 3 und 4 wird für die kommunalen Dienststellen (§ 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 SächsGleiG) sowie die Körperschaften des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen, bezüglich des In-Kraft-Setzens des Gleichstellungsplanes jeweils die Entscheidungsbefugnis der Leitung geregelt. Für eine Gemeindeverwaltung und ihre zugehörigen Ämter und Behörden setzt demnach die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister und für einen Landkreis und dessen zugehörige Behörden die Landrätin oder der Landrat den Gleichstellungsplan in Kraft. Kommunen obliegen bezüglich des Gleichstellungsplanes zudem Vorlagepflichten (z. B. an Gemeinderat, Kreistag).

Frist zur Entscheidung über das Inkraftsetzen des Gleichstellungsplanes

Diese Entscheidungen sollen gemäß Absatz 5 jeweils einen Monat nach Versagung des Einvernehmens durch die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten ergehen. Das bedeutet in der Konsequenz, dass die oder der Gleichstellungsbeauftragte zwar frühzeitig und damit von Anfang an zu beteiligen ist, aber die Dienststellenleitungen bzw. Leitungen jeweils das letzte Wort in der Entscheidung haben, wenn tatsächlich kein Einvernehmen über etwaige Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplanes erfolgt.



Tipp für Gleichstellungsbeauftragte

Wie dem Gesetzestext zu entnehmen ist, bedarf es hinsichtlich des Gleichstellungsplanes tatsächlich Ihrer ausdrücklichen Versagung des Einvernehmens. Insofern bietet es sich an, das Scheitern der Einigung über die Inhalte des Gleichstellungsplanes tatsächlich auch in Textform zu erklären. Textform bedeutet hier, dass Sie das Scheitern per E-Mail erklären können und nicht etwa einen Schriftsatz verfassen müssen, den Sie unterschreiben und dann zustellen.

Bekanntgabe

Der Gleichstellungsplan muss gemäß Absatz 6 unverzüglich nach Inkraftsetzung den Bediensteten in der Dienststelle bekannt gegeben und in der Dienststelle veröffentlicht werden.

Dies wird üblicherweise mit den gängigen Kommunikationsmitteln geschehen, wie beispielsweise im Intranet und Ankündigung per E-Mail an alle Bediensteten. Gibt es in der Dienststelle Bedienstete, die keinen Zugang zum Intranet haben, so muss die Veröffentlichung gleichermaßen am sogenannten „Schwarzen Brett“ oder einem Kasten, der der Veröffentlichung von Mitteilungen dient, geschehen.

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte kann hierbei verlangen, dass dem Gleichstellungsplan ihre oder seine Stellungnahme beigelegt wird. Insofern besteht hier auch eine Veröffentlichungspflicht der Dienststelle in Bezug auf die Stellungnahme der oder des Gleichstellungsbeauftragten.

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Evaluation

Gemäß § 23 Absatz 1 SächsGleiG hat nach zwei Jahren die Evaluation des Gleichstellungsplanes hinsichtlich des Erreichens von Zielen und Maßnahmen zu erfolgen. Auch hieran ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte gemäß Absatz 7 zu beteiligen. Die Beteiligungsnotwendigkeit bezieht sich auf alle Schritte der Evaluation und der Datenanalyse bis hin zur Anpassung etwaiger neuer Ziele und Maßnahmen.

Sanktionen bei einer nicht fristgerechten Inkraft-Setzung des Gleichstellungsplanes

Absatz 8 sieht Sanktionen vor, wenn ein Gleichstellungsplan nicht zeitnah bzw. gar nicht erstellt wird. Hier sind zwei Fälle einschlägig:

1. wurde der Gleichstellungsplan nicht innerhalb von sechs Monaten nach Ende seines Geltungszeitraumes erneut erstellt und ist in Kraft gesetzt oder
2. wird innerhalb von 12 Monaten nach Neubildung einer Dienststelle kein Gleichstellungsplan in Kraft gesetzt,

so gilt bis ein neuer Gleichstellungsplan in Kraft tritt Folgendes:

Bei bestehender Unterrepräsentanz von Frauen sind die Besetzung von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten auszusetzen.

Ausnahmen von den Sanktionen

Keine Geltung soll dies allerdings haben:

1. wenn der Gleichstellungsplan aufgrund einer Beanstandung der oder des Gleichstellungsbeauftragten nicht in Kraft treten kann,
2. ein personalvertretungsrechtliches Beteiligungsverfahren das In-Kraft-Setzen verhindert oder
3. es eine Notsituation in der Dienststelle erfordert, dass der Gleichstellungsplan nicht erstellt werden konnte.

An die Ausnahmen ist allerdings ein hoher Maßstab anzulegen, insbesondere wird ein Notfall in der Dienststelle nur schwer zu begründen sein. Er muss so schwerwiegend sein, dass die Funktionsfähigkeit der Dienststelle gefährdet ist. Dies wird tatsächlich nur in absoluten Ausnahmesituationen zu begründen sein.

Tipp für Gleichstellungsbeauftragte

Sollten in Ihrer Dienststelle tatsächlich Gleichstellungspläne nicht rechtzeitig gemäß den gesetzlichen Vorgaben des § 24 Absatz 8 und 9 SächsGleiG erstellt werden, so haben Sie die Möglichkeit, bei jeder anstehenden Besetzung einer Stelle mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, bei Beförderungen und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten eine Beanstandung einzulegen. Dies setzt allerdings voraus, dass im Bereich der Stelle eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben ist.

Besonderheit Kommunen

In den Dienststellen der Kommunen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 SächsGleiG finden gemäß Absatz 10 die Sanktionsregelungen des § 24 Absatz 8 und 9 SächsGleiG, nämlich Stellenbesetzungen, Beförde-

rungen etc. auszusetzen, wenn kein fristgerechter oder gar kein Gleichstellungsplan erstellt wurde, keine Rechtsanwendung.

§ 25 Inhalt

(1) ¹Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Personalstruktur der Dienststelle im Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplans. ²Die Bestandsaufnahme umfasst auch eine Schätzung der für den Geltungszeitraum geplanten Einstellungen und Beförderungen. ³Soweit die Daten erhebbar sind, werden auch Aussagen über anstehende Gremienbesetzungen und dortige Veränderungen getroffen.

(2) Es schließt sich eine Erfolgskontrolle der Umsetzung des vorhergehenden Gleichstellungsplans an, in der insbesondere die Entwicklungen in der Personalstruktur und die Gründe für das Nichterreichen von Zielvorgaben darzulegen sind.

(3) ¹Sind Frauen unterrepräsentiert, muss der Gleichstellungsplan festlegen, welche konkreten personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen in welchem Zeitraum ergriffen werden sollen, um die Unterrepräsentanz zu beseitigen. ²Soweit Frauen unterrepräsentiert sind, muss der Gleichstellungsplan die Zielvorgabe enthalten, dass bei mindestens der Hälfte der im Geltungszeitraum erfolgenden Maßnahmen im Sinne des § 7 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 4 Frauen bei gleicher Qualifikation zu berücksichtigen sind. ³Sind im Geltungszeitraum personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen, die zu einer Sperrung oder einem Wegfall von Stellen führen, und sind Frauen unterrepräsentiert, hat der Gleichstellungsplan vorzugeben, dass sich der Anteil der Frauen zumindest nicht verringern darf.

(4) Der Gleichstellungsplan soll darüber hinaus Strategien zur Sensibilisierung für sowie zum Umgang mit sexueller Belästigung, Vorgaben für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Erläuterungen zur Personalentwicklung in der Dienststelle sowie Strategien zur geschlechtergerechten Besetzung von und Entsendung in Gremien gemäß § 26 enthalten.

(5) Durch Rechtsverordnung der Staatsregierung werden nähere Bestimmungen über die

konkreten in der Bestandsaufnahme darzustellenden Merkmale und Daten, die konkreten der Erfolgskontrolle zu unterziehenden Kriterien sowie weitere mögliche Inhalte des Gleichstellungsplans geregelt.

(6) ¹Für Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 gelten Absatz 3 Satz 2, Absatz 4 und 5 nicht. ²In diesen Dienststellen muss der Gleichstellungsplan die Situation der weiblichen Beschäftigten beschreiben und die bisherige Förderung der Frauen in einzelnen Bereichen auswerten. ³Der Gleichstellungsplan muss auch die statistischen Angaben nach § 28 auswerten und vorhandene Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung in den einzelnen Bereichen darstellen und begründen.

Erläuterungen

Wie in den übrigen Ländergleichstellungsgesetzen sowie im Bundesgleichstellungsgesetz auch, ist gemäß § 25 Absatz 1 die Grundlage des Gleichstellungsplanes eine Bedienstetenstruktur in der Dienststelle zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplanes. Es bietet sich an, hierfür einen Stichtag zu setzen.

1. Schritt: Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur

Es müssen insoweit von der Dienststelle Daten erhoben werden, die Aufschluss darüber geben, wie die Personalstruktur tatsächlich aussieht; getrennt nach Geschlechtern. Grundlage hierfür ist die noch gemäß Absatz 5 zu erlassende Rechtsverordnung zum Inhalt von Gleichstellungsplänen (Sächsische Gleichstellungsplanverordnung).

Im Rahmen der Bestandsaufnahme ist auch eine sogenannte Prognose in zweierlei Hinsicht erforderlich. Es muss einerseits prognostiziert werden, wie die Fluktuation zukünftig aussehen wird. Dies wird zum einen daraus ermittelt, wie viele Menschen in Rente oder Pension gehen und zum anderen, wie die Fluktuation in den vergangenen Jahren durchschnittlich aussah. Andererseits muss prognostiziert werden, wie viele Einstellungen und Beförderungen zukünftig geplant sind.

Weiter sieht das Gesetz vor, dass Aussagen hinsichtlich einer anstehenden Besetzung von Gremien und etwaig freiwerdenden Plätzen in Gremien in die Bestandsaufnahme aufzunehmen sind, soweit diese Daten erhebbare sind.

Um realistische Planungen im Gleichstellungsplan vornehmen zu können, ist es insoweit notwendig, sowohl die Zu- als auch Abgänge in den jeweiligen Funktionsebenen zu prognostizieren.

2. Schritt: Erfolgskontrolle

In einem zweiten Schritt und Teil des Gleichstellungsplanes nach Absatz 2 geht es darum, den bisherigen Gleichstellungsplan und insbesondere die Zielerreichung und die Wirksamkeit der Maßnahmen des bisherigen Gleichstellungsplanes zu analysieren.

Hier soll insbesondere auf die Personalstruktur eingegangen werden und gleichermaßen sollen die Gründe genannt werden, warum ein Zielvorhaben im bisherigen Gleichstellungsplan nicht erreicht werden konnte. Dieser zweite Teil des Gleichstellungsplanes, auch Analyseteil genannt, setzt sich maßgeblich damit auseinander, was tatsächlich bereits erreicht worden ist und wichtiger noch, warum bestimmte Ziele nicht erreicht werden konnten.

Beispiel:

Die Zielverfehlung kann beispielsweise unter Umständen damit zu tun haben, dass Frauen für bestimmte Führungsfunktionen nicht gewonnen werden konnten oder nicht ausreichend qualifiziert wurden. Als Konsequenz müssen dann im „neuen“ Gleichstellungsplan andere Maßnahmen, die wirksamer erscheinen, vereinbart werden.

3. Schritt: Ziele und Maßnahmenplanung

In Absatz 3 findet sich zwar keine konkrete Zielvorgabe für die einzelnen Bereiche, die angestrebt werden, jedoch ergibt sich aus dem Gesetzesinhalt, dass insgesamt das Erreichen eines Frauenanteils von 50 Prozent in allen Funktionsebenen angestrebt wird.

In einem dritten Teil ist so gemäß Absatz 3 Satz 1 verbindlich festzulegen, mit welchen konkreten personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen das Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, erreicht werden soll. Diese Maßnahmen sollen in einem sogenannten Stufenplan festgelegt

werden, das heißt, es soll konkret festgeschrieben werden, in welchem Zeitraum welche Maßnahmen zu ergreifen sind.

Weiter findet sich in Absatz 3 Satz 2 eine sogenannte Reservierungsquote, sodass bei mindestens der Hälfte der im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes erfolgenden Maßnahmen im Sinne von § 7 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 4 SächsGleiG, Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen sind. Das bezieht sich somit auf die Begründung von Arbeits- und Dienstverhältnissen, die Vergabe von Ausbildungsplätzen (Ausnahme: solche Ausbildungsplätze, die ausschließlich innerhalb des öffentlichen Dienstes absolviert werden können, aber außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden können, wie beispielsweise Lehrtätigkeiten), auf Beförderungen, die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Dienst- oder Beförderungsdienstposten und Entscheidungen zum Laufbahnwechsel.

Sollten hier Maßnahmen erfolgen, müssen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zumindest die Hälfte der Maßnahmen an Frauen vergeben werden, wenn sie über die gleiche Qualifikation verfügen. Dies gilt auch in Bezug auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Personalwirtschaftliche Maßnahmen

Werden in einer Dienststelle personalwirtschaftliche Maßnahmen ergriffen, die zum Wegfall von Stellen oder Dienstposten führen, so muss gemäß Absatz 3 Satz 3 im Gleichstellungsplan eine Regelung enthalten sein, dass sich in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, der bisher erreichte Frauenanteil nicht verringert.

Hier wurde so etwas wie die „Quote rückwärts“ eingeführt: Auch beim Wegfall von Stellen soll der bisher erreichte Frauenanteil nicht unterschritten werden. Das bedeutet in der Konsequenz, dass tatsächlich bei personalabbauenden Maßnahmen gegebenenfalls mehr Männer von diesen Maßnahmen nachteilig betroffen sind als Frauen, jedenfalls dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind.

Weitere Inhalte des Gleichstellungsplans

In Absatz 4 werden weitere Themenbereiche genannt, zu denen Maßnahmen in der Dienststelle ergriffen und im Gleichstellungsplan verankert werden sollen. Dies sind folgende Themenbereiche:

1. Sensibilisierung für sowie Umgang mit sexuellen Belästigungen,
2. Vorgaben für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen,
3. Erläuterungen zur Personalentwicklung und
4. Strategien zur geschlechtergerechten Besetzung von und Entsendung in Gremien.

Über diese Themenbereiche hinaus können natürlich bei jedem erkannten und identifizierten Defizit in der Dienststelle, das die Gleichstellung von Frauen mit Männern behindert, Maßnahmen ergriffen und verankert werden.

Weitere inhaltliche Punkte können sein:

1. Maßnahmen für Bedienstete zum Wiedereinstieg nach Beurlaubung
 2. Maßnahmen zur Unterstützung von Bediensteten mit Pflege- und Familienaufgaben
 3. Maßnahmen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), insbesondere zum Umgang mit Geschlechtsdiskriminierung
- usw.

Besonderheit Kommunen

Nach Absatz 6 finden für die Dienststellen in den Kommunen Absatz 3 Satz 2 sowie Absatz 4 und 5 keine Anwendung. Dies bedeutet, dass hier keine Reservierung in Bezug auf den von Frauen unterrepräsentierten Bereich von den kommunalen Dienststellen in den Gleichstellungsplan eingepflegt werden muss und dass keine weiteren Themen (wie in Absatz 4 beispielsweise zur Sensibilisierung zur sexuellen Belästigung etc.) enthalten sein müssen. Auch wird hier klargestellt, dass die noch zu erlassende Rechtsverordnung zum Inhalt von Gleichstellungsplänen nach Absatz 5 in den kommunalen Dienststellen keine Geltung entfaltet.

Es findet sich demgegenüber folgende Regelung für die Kommunen: Hier muss der Gleichstellungsplan die Situation der weiblichen Bediensteten beschreiben und die bisherige Förderung der Frauen in den jeweiligen Bereichen in dem bisherigen Gleichstellungsplan auswerten und evaluieren. Weiter muss der Gleichstellungsplan die statistischen Daten gemäß § 28 SächsGleiG auswerten und die bestehenden Unterschiede in der Repräsentanz von Frauen und Männern, bei Bewerbungen, Einstellungen, dem beruflichen Aufstieg und in der Fortbildung in den einzelnen Bereichen darstellen und begründen.

Insoweit wurde vom Gesetzgeber die Regelung zur Jährlichen Statistik in den Kommunen zur Anwendung gebracht und als Grundlage für den Gleichstellungsplan in den Kommunen in Bezug auf die Bestandsaufnahme angeordnet, da die gemäß Absatz 5 noch zu erlassende Rechtsverordnung zum Inhalt von Gleichstellungsplänen hier nicht gilt.



Abschnitt 6: Gremien, Beteiligungen

§ 26 Gremien

(1) ¹Gremien sollen zu gleichen Anteilen mit fachlich für das jeweilige Gremium geeigneten Frauen und Männern besetzt werden. ²Hierbei bleiben Sitze, die mit Personen ohne weibliche oder männliche Geschlechtszuordnung besetzt sind, außer Betracht. ³Besteht ein Gremium aus einer ungeraden Anzahl von Personen, soll einer der Sitze abwechselnd an fachlich für das jeweilige Gremium geeignete Frauen und Männer vergeben werden. ⁴Erfolgt keine Besetzung zu gleichen Anteilen, sind die Gründe hierfür gegenüber der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle schriftlich darzulegen.

(2) ¹Bei der Ausübung eines Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht für ein Gremium soll die Dienststelle fachlich für das jeweilige Gremium geeignete Frauen und Männer zu gleichen Anteilen berücksichtigen. ²Dies gilt auch, wenn eine Dienststelle eine Person in ein Gremium außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes entsendet.

(3) ¹In anderen Rechtsvorschriften des Bundes oder des Freistaates Sachsen enthaltene vergleichbare oder weitergehende Bestimmungen

zur Besetzung von Gremien, die ebenfalls Regelungen für eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung treffen, bleiben unberührt. ²Satzungen, Geschäftsordnungen und ähnliche Grundlagen für die Besetzung von Gremien sind im Fall einer Neubesetzung daraufhin zu überprüfen, inwieweit unter fachlichen Gesichtspunkten eine bestimmte Funktion notwendige Voraussetzung für einen Sitz im jeweiligen Gremium ist.

(4) Die Dienststellen sollen zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten Strategien für eine frühzeitige geschlechtergerechte Nachfolgeplanung bei der Besetzung von und Entsendung in Gremien erarbeiten, die mindestens für den Zeitraum von zwölf Monaten gebildet werden.

(5) Die Arbeit der Gremien der Dienststelle soll im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel so gestaltet werden, dass die Belange von Gremienmitgliedern mit Familien- oder Pflegeaufgaben angemessen berücksichtigt werden.

(6) ¹Für Dienststellen nach § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 gilt abweichend von Absatz 1 Satz 1, 3 und 4 sowie Absatz 2, dass die Dienststellen bei der Besetzung von Gremien, für die sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht

haben, auf eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern hinzuwirken haben. ²Die Absätze 3 bis 5 gelten nicht für diese Dienststellen.

(7) Absatz 6 gilt entsprechend für die Gremien der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft.

Erläuterungen

Der sächsische Gesetzgeber sieht in § 26 Absatz 1 Satz 1 vor, dass Gremien (siehe Erläuterungen zu § 4 Absatz 7 SächsGleIG) paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen sind. Hierbei sind gemäß Absatz 1 Satz 2 diverse Personen (Personen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen) nicht zu berücksichtigen.

Sollte in Gremien keine gerade Sitzzahl existieren, so sind die Sitze gemäß Absatz 1 Satz 3 abwechselnd an Frauen und an Männer zu vergeben. Voraussetzung ist hierfür aber, dass die Personen auch fachlich geeignet sind.

Wenn ein Gremium nicht entsprechend der gesetzlichen Vorgaben besetzt werden kann, so sind gemäß Absatz 1 Satz 4 dem oder der Gleichstellungsbeauftragten hierfür die Gründe schriftlich mitzuteilen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn es tatsächlich nicht hinreichend geeignete Frauen oder Männer gibt, die fachlich für die Gremienarbeit geeignet sind.

Tipp für Gleichstellungsbeauftragte

Überprüfen Sie genau, wenn Ihnen mitgeteilt wird, dass ein Gremium nicht paritätisch besetzt wurde, ob hierfür tatsächlich auch stichhaltige Gründe vorliegen und keine geeigneten Frauen oder auch Männer für die Gremienbesetzung in Ihrer Dienststelle zu finden sind. Wenn Ihnen die Gründe nicht stichhaltig erscheinen, machen Sie eigene Vorschläge und ggf. von Ihren Rechten Gebrauch. Sie können hier zunächst Stellung nehmen und ggf. mit einer Beanstandung reagieren.

Entsendung in Gremien

Wenn eine Dienststelle Personen für ein Gremium entsendet, bestellt oder eine Person vorschlägt, so muss auch hierbei gemäß Absatz 2 die Geschlechterparität gewahrt werden und der Frauen- und Männeranteil in gleicher Weise berücksichtigt werden. Dies bezieht sich nicht nur auf die Gremienbesetzung in der eigenen Dienststelle, sondern auch auf Fälle, in

denen Frauen oder Männer in Gremien außerhalb der eigenen Dienststelle entsandt werden.

Weitere Regelungen, die gleichermaßen eine geschlechterparitätische Besetzung vorsehen, bleiben gemäß Absatz 3 neben dieser gesetzlichen Grundlage bestehen.

Überprüfung der für die fachliche Eignung vorausgesetzten Funktion

Satzungen, Geschäftsordnungen und ähnliche Grundlagen, die die Besetzung von Gremien darstellen, müssen gemäß Absatz 3 Satz 2 im Fall einer Neubesetzung der Gremien unter Beachtung fachlicher Aspekte dahingehend überprüft werden, ob die dort festgelegte Funktion tatsächlich eine notwendige Voraussetzung für den jeweiligen Sitz im Gremium darstellt. Dies bedeutet in der Konsequenz, dass bestimmte Funktionen nicht mehr per se für die Besetzung eines Sitzes in einem Gremium vorausgesetzt werden können, sondern vielmehr der Gesetzgeber ausdrücklich anordnet, zu überprüfen, ob die jeweilige Funktion wirklich noch eine notwendige Voraussetzung für einen Gremiensitz ist.

Geschlechtergerechte Nachfolgeplanung

Absatz 4 stellt klar, dass auch eine geschlechterparitätische Besetzung von Gremien nicht ohne eine gewisse Planung im Vorfeld umsetzbar ist. Er ordnet daher an, dass die Dienststellen gemeinsam mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten eine frühzeitige geschlechtergerechte Nachfolgeplanung für die Besetzung und Entsendung in Gremien erarbeiten sollen, jedenfalls dann, wenn ein Gremium für mindestens 12 Monate gebildet wird.

Damit wird gesetzlich angeordnet, dass die Planungsverantwortung bei der Dienststelle liegt und diese ausdrücklich eine geschlechtergerechte Nachfolgeplanung erarbeiten muss. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte sind hier zu beteiligen und können Impulse sowie Anregungen geben, ihnen obliegt aber nicht die Verantwortung für die Planung.

Tipp für Gleichstellungsbeauftragte

Nutzen Sie die Chancen, die in einer solchen geschlechterparitätischen Nachfolgeplanung liegen und beteiligen Sie sich aktiv an dieser Planung, damit das Ziel dieser Regelung, nämlich Gremien auch geschlechterparitätisch zu besetzen, erreicht wird.

Haben Gremienmitglieder Familien- oder Pflegeaufgaben, so sollen deren Belange gemäß Absatz 5 im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel hinreichend berücksichtigt werden. Dies kann beispielsweise bedeuten, das zunächst zeitlich auf die Belange der Bediensteten mit Familien- und Pflegeaufgaben Rücksicht genommen wird und gleichermaßen Mittel für etwaige Familien- oder Pflegeaufgaben, wie etwa zusätzliche Kosten der Kinderbetreuung und Pflegeaufwendungen, zur Verfügung gestellt werden.

Besonderheit Hochschulen

Aus Absatz 3 können sich Sonderregelungen bezüglich der geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien ergeben. Dies ist der Fall, sofern in anderen Rechtsvorschriften des Bundes oder des Freistaates Sachsen vergleichbare oder weitergehende Bestimmungen zur Gremienbesetzung enthalten sind, die ebenfalls Regelungen für eine Geschlechterparität treffen.

Für Hochschulen gilt diesbezüglich folgendes: Senat und Erweiterter Senat sind keine Gremien gemäß § 4 Absatz 7 Satz 1 SächsGleiG (siehe Erläuterungen hierzu), da sie Wahlverfahren unterliegen. Für sie gilt § 26 SächsGleiG bereits nicht. Der Hochschulrat, dessen Mitglieder bestellt werden, erfüllt hingegen den Gremienbegriff. Bei § 91 Absatz 2 Satz 7 SächsHSG⁹⁰ („Es sollen Frauen und Männer vertreten sein.“) handelt es sich jedoch nicht um eine mit Absatz 1 vergleichbare Bestimmung, da sie keine Regelung für eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung trifft. Somit bleibt die „Soll-Regelung“ des § 26 SächsGleiG bezüglich des Hochschulrates anwendbar. Diese eröffnet einen Spielraum, in Ausnahmefällen auf die Besonderheiten des Einzelfalls reagieren zu können. Erfolgt keine Besetzung zu gleichen Teilen, sind die Gründe hierfür gegenüber der oder dem Gleichstellungsbeauftragten schriftlich darzulegen.

Besonderheit Kommunen sowie Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft

In den Kommunen (Absatz 6) sowie bei den Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft (Absatz 7) haben die Dienststellen nur auf eine geschlechterparitätische Besetzung von Gremien, für die sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, hinzuwirken. Insoweit finden die Vorschriften zur geschlechterparitätischen Besetzung keine Anwendung, sondern es besteht nur eine Hinwirkungspflicht. In den Kommunen sowie bei den Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft (z. B. Industrie- und

Handelskammern) findet zudem keine Überprüfung statt, ob die jeweilige Funktion für die Besetzung eines Gremiums notwendig ist und auch keine Strategieplanung für eine geschlechtergerechte Nachfolgeplanung. Zudem müssen auch keine Haushaltsmittel für Bedienstete mit Familien- oder Pflegeaufgaben zur Verfügung gestellt werden. Die Absätze 3 bis 5 gelten insoweit gemäß Absatz 6 nicht für Kommunen und gemäß Absatz 7 auch nicht für die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft.

§ 27 Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen

Entsendet der Freistaat Sachsen in das Überwachungsorgan eines seiner Beteiligungsunternehmen mehr als zwei Mitglieder, sollen unter diesen Personen Frauen und Männer jeweils zu mindestens 30 Prozent vertreten sein.

Erläuterungen

Paragraf 27 ordnet an, dass falls der Freistaat Sachsen in das Überwachungsorgan eines seiner Beteiligungsunternehmen mehr als zwei Mitglieder entsendet, dies mit einer Quote von 30 Prozent geschehen muss.

Dies heißt in der Konsequenz, dass Frauen oder auch Männer mindestens zu 30 Prozent unter den entsendeten Mitgliedern zu finden sein müssen. Dies kann sich beispielsweise auf Aufsichtsräte und ähnliches beziehen. Hier trägt der sächsische Gesetzgeber dem Umstand Rechnung, dass gerade in Aufsichtsgremien Frauen immer noch überproportional geringer vertreten sind als Männer.



Abschnitt 7: Schlussbestimmungen

§ 28 Jährliche Statistik

(1) Jede Dienststelle, die einen Gleichstellungsplan aufstellt, erfasst jährlich und jeweils nach Geschlechtern aufgeteilt

1. zum Stichtag 30. Juni die Personalstruktur in der Dienststelle sowie die Besetzung von Gremien der Dienststelle und Entsendungen in andere Gremien,
2. die in der Zeit vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni erfolgten Beförderungen, Höhergruppierungen und Teilnahmen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, durchgeführte Stellenbesetzungsverfahren sowie die anonymisierten Ergebnisse dienstlicher Beurteilungen.

(2) Das für Gleichstellung zuständige Staatsministerium erlässt nach Anhörung der oder des Sächsischen Datenschutzbeauftragten im Einvernehmen mit dem Staatsministerium des Innern durch Rechtsverordnung Bestimmungen über

1. die Datenerhebung, insbesondere die Konkretisierung der Erhebungsmerkmale und die Form der Erhebung, unter Berücksichtigung der Personalstandstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz⁹¹

in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 2006 (BGBl. I S. 438), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 3. Juni 2021 (BGBl. I S. 1401) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung,

2. die Datenübermittlung zwischen den mit der Durchführung der Statistik betrauten Personen und Stellen,
3. die Datenspeicherung sowie
4. die Datenauswertung.

Erläuterungen

Die jährliche Statistik gemäß § 28 soll Aufklärung darüber geben, wie es genau mit der Gleichstellung in der Dienststelle aussieht und wird insbesondere auch verdeutlichen, ob die im Gleichstellungsplan verankerten Maßnahmen die Personalstruktur in der Dienststelle verändern konnten. Außerdem wird sie im Rahmen der Berichterstattung nach § 29 SächsGleiG herangezogen.

Zu erheben sind getrennt nach Geschlechtern, folgende Daten:

- Bedienstetenstruktur
- Besetzung von Gremien



- Entsendungen in Gremien
- Beförderungen
- Höhergruppierungen
- Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen
- durchgeführte Stellenbesetzungen
- anonymisierte Ergebnisse von Beurteilungen.

Die Statistik ist jährlich gemäß **Absatz 1 Nummer 1** jeweils zum Stichtag des 30. Juni zu erstellen. Bezogen auf die unter **Absatz 1 Nummer 2** benannten Daten ist der Zeitraum des jeweiligen Vorjahres vom 1. Juli bis zum Stichtag gemeint.

Bei nach Geschlechtern getrennter Erfassung ist wie bei der noch laufenden Frauenförderungsstatistik die Gesamtzahl der Bediensteten und der jeweilige Frauenanteil auszuweisen.

Das Weitere regelt die nach **Absatz 2** noch zu erlassene Rechtsverordnung über die statistischen Angaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Dienststellen im Freistaat Sachsen (Sächsische Gleichstellungsstatistikverordnung).

§ 29 Berichtspflichten

(1) ¹In einem alle zwei Jahre dem Landtag vorzulegenden Bericht über die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung stellt die Staatsregierung die Umsetzung dieses Gesetzes dar und zeigt Wirksamkeit und Defizite der Förderinstrumente auf. ²Grundlage des Berichts sind insbesondere die Gleichstellungspläne nach § 23, die jährlichen Statistiken nach § 28 sowie weitere hierzu erforderliche Angaben, die die Dienststellen gegenüber der Staatsregierung zu machen haben.

(2) Die Regelungen und Auswirkungen dieses Gesetzes sind vier Jahre nach dem Inkrafttreten von der Staatsregierung zu evaluieren.

(3) Die Staatsregierung erstattet dem Landtag regelmäßig, mindestens einmal pro Legislaturperiode, Bericht über die Lage der Gleichstellung im Freistaat Sachsen, die Wirksamkeit unterschiedlicher Gleichstellungsinstrumente und damit zusammenhängende gesellschaftliche Problemfelder.

Erläuterungen

In **§ 29 Absatz 1** hat der Gesetzgeber eine Berichtspflicht für die Staatsregierung zur Umsetzung des SächsGleiG, insbesondere der Wirksamkeit und eventueller Defizite der darin enthaltenen Förderungsinstrumente bezogen auf die Kategorien Frau/Mann, gegenüber dem Sächsischen Landtag installiert. Die Staatsregierung hat diesen Gleichstellungsbericht alle zwei Jahre zu erstatten.

Grundlage des Berichts sind insbesondere auch die Gleichstellungspläne, die in den Dienststellen gemäß **§ 23 SächsGleiG** erstellt werden sowie die zu erhebenden statistischen Daten gemäß **§ 28 SächsGleiG**. Werden hierzu Berichte von den Dienststellen angefordert, so sind die Gleichstellungsbeauftragten hieran, da es sich um eine organisatorische Maßnahme handelt, zu beteiligen und deren Praxiserfahrungen zu berücksichtigen.

Das Gesetz selbst und seine Auswirkungen sind gemäß **Absatz 2** vier Jahre nach dem Inkrafttreten zu evaluieren, um die Wirksamkeit der Regelungen zu überprüfen und ggf. nachsteuern zu können. Hierbei sind insbesondere die Erfahrungswerte aus der Praxis, vor allem der Personalverwaltungen und der Gleichstellungsbeauftragten, aber auch der Bediensteten aller Ebenen aufzugreifen und auszuwerten. Gegenstand der Evaluation sollte auch die Position der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten für alle Geschlechter und deren Freistellung sein. Denkbar ist, die Evaluation auch ohne weiteren gesetzlichen Auftrag nach einem gewissen Zeitraum der Gesetzesanwendung zu wiederholen (Gesetzesbegründung, Seite 85 ⁸²).

Weiterhin besteht gemäß **Absatz 3** eine regelmäßige Berichtspflicht der Staatsregierung gegenüber dem Landtag zur Lage der Gleichstellung im Freistaat Sachsen insgesamt. Dieser Bericht soll einen Überblick über die geschlechterspezifische Chancengerechtigkeit in der Gesellschaft geben und insbesondere gesellschaftliche Problemfelder, wie z. B. geschlechtsspezifische Gewalt, problematische Rollenbilder und Stereotype oder etwaige Ungleichheiten in der Privatwirtschaft behandeln. Neben der öffentlichen Diskussion sollen etwaige gesetzgeberische Handlungsbedarfe erkannt werden.



§ 30 Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten

(1) ¹Die Verarbeitung personenbezogener Daten im Sinne von Artikel 4 Nummer 1 der Verordnung (EU) 2016/679 ⁸³ des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1; L 314 vom 22.11.2016, S. 72; L 127 vom 23.5.2018, S. 2; L 74 vom 4.3.2021, S. 35) einschließlich der Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 ⁸³ ist gestattet, wenn und soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben aus diesem Gesetz erforderlich ist. ²Die personenbezogenen Daten dürfen nur zu den Zwecken dieses Gesetzes verarbeitet werden.

(2) ¹Besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 ⁸³ sind getrennt von den übrigen Daten aufzubewahren und gegen unbefugte Einsichtnahme besonders zu sichern. ²Sie sind zu vernichten, sobald sie für den Zweck, zu dem sie erhoben wurden, nicht mehr benötigt werden. ³Die näheren Einzelheiten und weitere technisch-organisatorische Vorkehrungen zum Schutz der in Absatz 1 genannten Daten bestimmt die jeweilige Dienststellenleitung.

Erläuterungen

Paragraf 30 beschäftigt sich mit Vorgaben zum Datenschutz nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO ⁸³) und stellt klar, zu welchen Zwecken personenbezogene Daten, insbesondere besondere Kategorien, im Rahmen des SächsGleiG verarbeitet werden dürfen.

Bei der Anwendung des SächsGleiG kann es gemäß **Absatz 1** zur Verarbeitung personenbezogener Daten i. S. d. Artikel 4 Nummer 1 DSGVO ⁸³ kommen. Solange die Verarbeitung keine besonderen Kategorien personenbezogener Daten nach Artikel 9 Absatz 1 DSGVO ⁸³ betrifft, richtet sich die Zulässigkeit der Verarbeitung

nach Artikel 6 DSGVO ⁸³, wobei die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung insbesondere auf Buchstabe c und e gestützt werden kann (Gesetzesbegründung, Seite 86 ⁸²).

Darüber hinaus kann es bei der Ausführung des Gesetzes zu einer Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten kommen. Dies betrifft insbesondere das Recht der Gleichstellungsbeauftragten zur Einsichtnahme in Personalakten, die Gesundheitsdaten enthalten können. Soweit Bedienstete mit Pflegeaufgaben Rechte aus dem Gleichstellungsgesetz geltend machen, ist hierfür ein ärztliches Attest u. ä. über die Pflegebedürftigkeit einer oder eines Dritten vorzulegen. Für diese Fälle ist eine spezielle datenschutzrechtliche Regelung erforderlich (Gesetzesbegründung, Seite 86 ⁸²).

Absatz 2 ordnet spezifische Schutzmaßnahmen für besondere Kategorien personenbezogener Daten an. Um Unterschiede bei der Art der Datenverarbeitung in den Dienststellen zu berücksichtigen, obliegen die erforderlichen Schutzregelungen nach Absatz 2 der jeweiligen Dienststellenleitung.

§ 31 Übergangsvorschriften

(1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen und ihre Stellvertretungen sind innerhalb von 18 Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu bestellen. ²Bis zu diesem Zeitpunkt führen die nach § 18 des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes vom 31. März 1994 (SächsGVBl. S. 684) ⁸⁴, das zuletzt durch Artikel 26 des Gesetzes vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970) geändert worden ist, bestellten Frauenbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen ihr Amt nach den Bestimmungen des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes in der am 31. Dezember 2023 geltenden Fassung weiter. ³Ihre Amtszeit endet mit der Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten.

(2) ¹Beträgt beim Inkrafttreten dieses Gesetzes die Geltungsdauer eines Frauenförderplans einer Dienststelle nach dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz ⁸⁴ noch weniger als zwei Jahre, ist erstmals zwölf Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes gemäß **§ 23 Absatz 1** ein Gleichstellungsplan vorzulegen. ²Der Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans beginnt 18 Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes. ³Bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans



bleibt der Frauenförderplan in Kraft.

(3) ¹ § 26 gilt nur für Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen nach Inkrafttreten dieses Gesetzes. ²Bestehende Mandate bleiben unberührt.

(4) Die jährlichen Statistiken der Dienststellen werden bis zum Inkrafttreten der Rechtsverordnung nach § 28 Absatz 2 auf der Grundlage der Sächsischen Frauenförderungsstatistikverordnung ⁸⁵ in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. Juli 2006 (SächsGVBl. S. 457) erstellt.

(5) Zwischen der erstmaligen Vorlage des Berichts nach § 29 Absatz 1 und der letztmaligen Vorlage des Frauenförderungsberichts gemäß § 17 des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes ⁸⁸ dürfen nicht mehr als vier Jahre liegen.

Erläuterungen

Paragraf 31 Absatz 1 regelt in den Dienststellen den Übergang von den Frauenbeauftragten nach dem abgelösten Sächsischen Frauenförderungsgesetz (SächsFFG) ⁸⁶ zu den Gleichstellungsbeauftragten. Die bisherigen Frauenbeauftragten und ihre Stellvertretungen bleiben nach dem Inkrafttreten des SächsGleiG zum 1. Januar 2024 noch bis zu 18 Monate im Amt. Spätestens also bis zum 30. Juni 2025 sind Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen zu wählen und zu bestellen. Mit der Bestellung der „neuen“ Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertretung endet das Amt der bisherigen Frauenbeauftragten und deren Stellvertretung.

In der Übergangszeit ergeben sich die Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten weiterhin aus dem SächsFFG in der Fassung des Tages vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes, während die Dienststelle und bereits neu berufene Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertretung das SächsGleiG anzuwenden haben. Eine Beteiligung der Frauenbeauftragten erfolgt jedoch nur nach dem SächsFFG. Hintergrund der Regelung ist, dass entsprechenden Freistellungsregelungen (siehe Erläuterungen zu § 18 SächsGleiG) noch nicht greifen.

Wenn die restliche Laufzeit eines Frauenförderplanes nach Inkrafttreten des SächsGleiG weniger als zwei Jahre beträgt, so ist nach Absatz 2 ein Gleichstellungsplan nach § 23 SächsGleiG erstmals 12 Mona-

te nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu erstellen, also ab 1. Januar 2025. Der Geltungszeitraum beginnt 18 Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes, also ab 1. Juli 2025. Der bisherige Frauenförderplan wird dann hierdurch abgelöst, die neu festgelegten Gleichstellungsinstrumente sind ab diesem Zeitpunkt anzuwenden und umzusetzen.

Die Regelungen zur Gremienbesetzung (siehe Erläuterungen zu § 26 SächsGleiG) tangieren gemäß Absatz 3 bestehende Mandate nicht. Bezogen auf Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen entfalten die Bestimmungen erst Geltung für die Zeit nach Inkrafttreten dieses Gesetzes und wirken somit bei der Besetzung von Gremien nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.

Die zu erstellenden jährlichen Statistiken werden gemäß Absatz 4 bis zum Inkrafttreten einer Rechtsverordnung zur Gleichstellungsstatistik (siehe Erläuterungen zu § 28 Absatz 2 SächsGleiG) nach der bisher bestehenden Frauenförderungsstatistikverordnung ⁸⁵ erstellt und nehmen somit zunächst die bisherigen Anforderungen an die Statistik auf und führen sie fort, bis eine entsprechende Verordnung in Kraft tritt.

Absatz 5 stellt klar, dass zwischen der letzten Berichtsvorlage nach dem bisherigen Frauenförderungsgesetz und dem Gleichstellungsbericht gemäß § 29 Absatz 1 SächsGleiG nicht mehr als vier Jahre liegen dürfen.

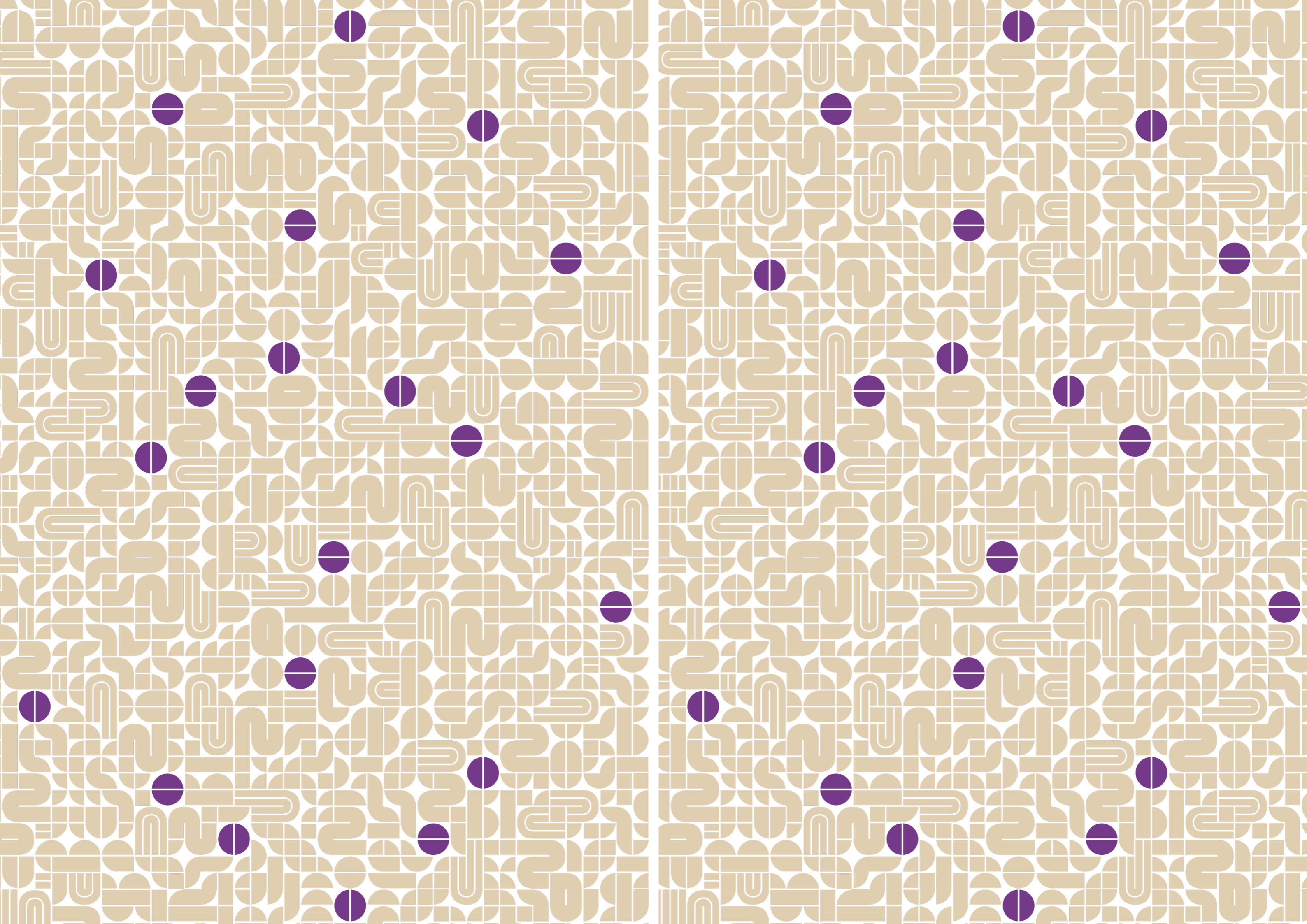
§ 32 Einschränkung eines Grundrechts

Auf Grund dieses Gesetzes kann das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung nach Artikel 33 der Verfassung des Freistaates Sachsen eingeschränkt ⁸⁷ werden.

Erläuterungen

Der Gesetzgeber stellt in § 32 klar, dass das verfassungsrechtliche Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung durch das SächsGleiG eingeschränkt werden kann, da je nach Art der Information personenbezogene Daten (siehe Erläuterungen zu § 30 SächsGleiG) betroffen sein können. Hier kommt der Gesetzgeber dem Zitiergebot gemäß Artikel 19 Absatz 1 Grundgesetz ⁸⁸ nach und benennt etwaige Grundrechtseinschränkungen durch dieses Gesetz.





**Herausgeber**

Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie,
Europa und Gleichstellung
Hansastraße 4
01097 Dresden

Redaktion

Inge Horstkötter,
Sächsisches Staatsministerium der
Justiz und für Demokratie, Europa
und Gleichstellung

Gestaltung und Satz

Die Rederei gUG

Bildnachweis

Anne Hufnagl (Seite 3)
Annika Keymer mit Midjourney

Redaktionsschluss

16. August 2024

Bestellservice

Zentraler Broschürenversand
der Sächsischen Staatsregierung
Hammerweg 30, 01127 Dresden
Telefon: +49 351 21036-71 oder -72
Telefax: +49 351 21036-81
E-Mail: publikationen@sachsen.de
www.publikationen.sachsen.de

Hinweis

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Sächsischen Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Wahlwerbung politischer Parteien oder Gruppen eingesetzt werden.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.