

Erster Gleichstellungsbericht des Freistaates Sachsen

Bericht zur Umsetzung des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes (SächsFFG) sowie des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes (SächsGleiG)



VON MENSCH ZU MENSCH.

Inhalt

Vorwort	9
Zusammenfassung	10
1. Einleitung, Zielsetzung und methodisches Vorgehen	15
1.1. Berichtsgliederung	15
1.2. Gesetzliche Grundlagen und Genese des SächsGleiG.....	16
1.3. Vergleich der gesetzlichen Grundlagen des SächsGleiG zum SächsFFG.....	17
1.3.1. Berichtspflichten der Staatsregierung	17
1.3.2. Gleichstellungspläne und Frauenförderpläne	18
1.3.3. Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte.....	18
1.3.4. Regelungen zur Gremienbesetzung	20
1.3.5. Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.....	21
1.3.6. Regelungen zur beruflichen Entwicklung.....	21
1.3.7. Regelungen zum Umgang mit und Strategien gegen (sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz	22
1.4. Datenquellen und methodisches Vorgehen	23
1.4.1. Statistische Daten des Statistischen Landesamts des Freistaates Sachsen	23
1.4.2. Online-Befragungen der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten und personalverwaltenden Stellen	24
1.4.3. Qualitative Tiefeninterviews	26
1.4.4. Weitere Dokumente	27
2. Beschäftigungssituation von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen	29
2.1. Personalstand	29
2.1.1. Beschäftigte im öffentlichen Dienst.....	29
2.1.2. Beamtinnen und Beamte.....	32
2.1.3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	36
2.1.4. Beschäftigte nach Funktionsebenen	41
2.1.5. Ausbildungsverhältnisse	48
2.1.6. Umfang der Dienstverhältnisse	50
2.1.7. Befristungen	52
2.1.8. Beurlaubungen.....	53
2.2. Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren	55
2.3. Beförderungen und Höhergruppierungen	57
2.4. Fortbildungen	59
2.5. Fazit und Handlungsempfehlungen	62
3. Fördermaßnahmen und Instrumente des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes und des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes 64	
3.1. Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne	64
3.1.1. Kennzahlen und Aussagen zu den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen	65
3.1.2. Fazit und Handlungsempfehlungen	69

3.2.	Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte	71
3.2.1.	Kennzahlen und Aussagen zu den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.....	71
3.2.2.	Fazit und Handlungsempfehlungen	78
3.3.	Personalentscheidungen und Einstellungen	80
3.3.1.	Kennzahlen zu wesentlichen Personalentscheidungen.....	80
3.3.2.	Fazit und Handlungsempfehlungen	83
3.4.	Vereinbarkeitsmaßnahmen für Bedienstete	84
3.4.1.	Kennzahlen und Aussagen zu Vereinbarkeitsmaßnahmen.....	84
3.4.2.	Fazit und Handlungsempfehlungen	91
3.5.	Praxisbeispiele von Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung in den Dienststellen	94
3.5.1.	Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in den Dienststellen.....	94
3.5.2.	Maßnahmen zur Förderung einer modernen Personalpolitik in den Dienststellen	95
3.6.	Umgang mit dem Thema (sexuelle) Belästigung in den Dienststellen	96
3.6.1.	Kennzahlen und Aussagen zum Thema (sexuelle) Belästigung	96
3.6.2.	Fazit und Handlungsempfehlungen	100
3.7.	Gremienbesetzung	102
3.7.1.	Kennzahlen und Aussagen zu Gremien innerhalb des Freistaates als Körperschaft des öffentlichen Rechts	102
3.7.2.	Kennzahlen zu Gremien von Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen.....	105
3.7.3.	Fazit und Handlungsempfehlungen	106
3.8.	Erste Einschätzungen und Wirkungsbeobachtungen des SächsGleiG	108
	Anhang.....	115

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verteilung der Anzahl der Bediensteten in Dienststellen, in denen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte bestellt sind	25
Abbildung 2: Verteilung der Anzahl der Bediensteten in Dienststellen, denen die befragten personalverwaltenden Stellen angehören	26
Abbildung 3: Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen im Zeitraum 2010 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni, in absoluten Zahlen und Frauenanteil in Prozent	30
Abbildung 4: Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Geschlecht und Art des Beschäftigungsverhältnisses in prozentualen Anteilen	31
Abbildung 5: Beamtinnen und Beamte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Geschlecht in prozentualen Anteilen	33
Abbildung 6: Beamtinnen und Beamte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Geschlecht und zusammengefassten Besoldungsgruppen in prozentualen Anteilen	34
Abbildung 7: Frauenanteil an den höchsten Besoldungsgruppen B11 bis A13, R, W, C und Frauenanteil an Beamtinnen und Beamten im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 insgesamt sowie in den Einzelplänen des Landeshaushalts sowie rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen	35
Abbildung 8: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Geschlecht und Entgeltgruppen in prozentualen Anteilen	37
Abbildung 9: Anteil an Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 in zusammengefassten Entgeltgruppen nach Bereichen	38
Abbildung 10: Frauenanteil an den höchsten Entgeltgruppen und Frauenanteil an Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 insgesamt nach Einzelplänen des Landeshaushalts sowie rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen	40
Abbildung 11: Anteil an Frauen mit obersten Leitungsfunktionen und leitenden Funktionen an den Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen im Zeitraum 2010 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni	41
Abbildung 12: Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen mit obersten Leitungsfunktionen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Bereichen und Geschlecht in prozentualen Anteilen	42
Abbildung 13: Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen mit leitenden Funktionen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Bereichen und Geschlecht in prozentualen Anteilen	44
Abbildung 14: Frauenanteil an den Beschäftigten mit obersten Leitungsfunktionen und Frauenanteil insgesamt im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Einzelplänen des Landeshaushalts sowie rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen	45
Abbildung 15: Frauenanteil an den Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen mit obersten Leitungsfunktionen und mit leitenden Funktionen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Einzelplänen des Landeshaushalts sowie rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen	47
Abbildung 16: Anteil an Frauen in Ausbildung an Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Bereichen	49
Abbildung 17: Frauenanteil an den Beschäftigten in Ausbildung im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen im Zeitraum 2010 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni 2023	50
Abbildung 18: Anteil der Frauen an Voll- und Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen im kommunalen Bereich zum Stichtag 30. Juni 2023	51
Abbildung 19: Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Geschlecht und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses in prozentualen Anteilen	52
Abbildung 20: Ohne Bezüge beurlaubte Beamtinnen und Beamte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen im Zeitraum 2010 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni, nach Geschlecht in prozentualen Anteilen	54

Abbildung 21: Anzahl der internen und externen Stellenausschreibungen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen im Zeitverlauf vom jeweils 1. Juli bis 30. Juni 2012/2013 bis 2022/2023.....	55
Abbildung 22: Frauenanteil an Neubesetzungen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen in zusammengefassten Besoldungs- und Entgeltgruppen zum Stichtag 30. Juni 2023	57
Abbildung 23: Frauenanteil an beförderten Beamtinnen und Beamten und höher gruppierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen vom jeweils 1. Juli bis 30. Juni 2012/2013 bis 2022/2023	58
Abbildung 24: Anteil der beförderten Beamtinnen und höher gruppierten Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen sowie der jeweilige Teilzeitanteil jeweils vom 1. Juli bis 30. Juni 2018/2019 bis 2022/2023.....	58
Abbildung 25: Teilnehmende an fachspezifischen und fachübergreifenden Fortbildungen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen im Zeitraum 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023, nach Geschlecht in prozentualen Anteilen	60
Abbildung 26: Frauenanteil an den Teilnehmenden der fachübergreifenden Fortbildungen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen jeweils vom 1. Juli bis 30. Juni 2012/2013 bis 2022/2023	61
Abbildung 27: Frauenanteil an den Teilnehmenden an fachspezifischen und fachübergreifenden Fortbildungen für Führungskräfte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023	62
Abbildung 28: Vorhandensein eines Frauenförderplans bzw. Gleichstellungsplans aus Sicht der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten sowie der personalverwaltenden Stellen	65
Abbildung 29: Im Frauenförderplan enthaltene Zielvorgaben und Informationen	67
Abbildung 30: Bewertungen zu Einfluss und praktischem Nutzen des Frauenförderplans	68
Abbildung 31: Nutzung des Frauenförderplans als Grundlage für Personalentscheidungen aus Sicht der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten sowie der personalverwaltenden Stellen	68
Abbildung 32: Vorhandensein von Ressourcen für die Ausübung des Amtes als Frauenbeauftragte	72
Abbildung 33: Bewertungen der Aussagen zu den Arbeitsbedingungen und dem Arbeitsumfeld der Frauenbeauftragten	73
Abbildung 34: Häufigkeit der Beteiligung der Frauenbeauftragten bei Maßnahmen und Angelegenheiten der Dienststelle in Prozent.....	74
Abbildung 35: Beurteilung der Wirkungsfähigkeit der Funktion als Frauenbeauftragte in den vergangenen vier Jahren.....	77
Abbildung 36: Bewertungen von Aussagen zur Ausgestaltung des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens in der Dienststelle	82
Abbildung 37: Bevorzugte Einstellung bzw. Beförderung von Frauen in den vergangenen vier Jahren	82
Abbildung 38: Bewertungen der Organisation von Fortbildungen in den vergangenen vier Jahren aus Perspektive der befragten personalverwaltenden Stellen	85
Abbildung 39: Bewertungen der Organisation von Fortbildungen in den vergangenen vier Jahren aus Perspektive der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten	86
Abbildung 40: Vorhandensein von Angeboten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	88
Abbildung 41: Nachfrage an Vereinbarkeitsangeboten von weiblichen Bediensteten in den vergangenen vier Jahren.....	89
Abbildung 42: Beurteilungen von Aussagen zum mobilen Arbeiten in den Dienststellen.....	90
Abbildung 43: Beurteilungen von Aussagen zu Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.....	91
Abbildung 44: Sachverhalte der Beschwerden von (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz.....	97
Abbildung 45: Kenntniserlangung der personalverwaltenden Stellen von den Vorfällen	98
Abbildung 46: Bewertung des Bewusstseins und der Sensibilität für das Thema Belästigung am Arbeitsplatz in der Dienststelle	99

Abbildung 47: Anteil der Dienststellen mit Maßnahmen zur paritätischen Gremienbesetzung in den letzten vier Jahren in Prozent	103
Abbildung 48: Bewertung der Veränderungen seit Inkrafttreten des SächsGleiG am 1. Januar 2024 aus Perspektive der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten.....	109
Abbildung 49: Bewertung der Regelungen des SächsGleiG zur Besetzung von Gremien	110
Abbildung 50: Bewertung der Veränderungen seit Inkrafttreten des SächsGleiG am 1. Januar 2024 aus Perspektive der personalverwaltenden Stellen	111

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht der Rückläufe der Kienbaum Online-Befragungen	24
Tabelle 2: Übersicht zu den interviewten Personengruppen.....	27
Tabelle 3: Anzahl an Ausschreibungen von Führungspositionen	80
Tabelle 4: Anteil von Ausschreibungen von Führungspositionen in Teilzeit an Ausschreibungen von Führungspositionen	81

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AG GSB	Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der Staatsministerien und sonstigen obersten Dienstbehörden
AWO	Angebote der Arbeiterwohlfahrt
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGBI	Bundesgesetzblatt
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BGremBG	Bundesgremienbesetzungsgesetz
DRiG	Deutsches Richtergesetz
FoBiZ	Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
Kienbaum	Kienbaum Consultants International GmbH
PCGK	Public Corporate Governance Kodex
SächsBG	Sächsisches Beamten-gesetz
SächsFFG	Sächsisches Frauenförderungsgesetz
SächsGleiG	Sächsisches Gleichstellungsgesetz
SächsGleiStatVO	Sächsische Gleichstellungsstatistikverordnung
SächsHO	Sächsische Haushaltsordnung
SächsPersVG	Sächsisches Personalvertretungsgesetz
SMJusDEG	Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung
TV-L	Tarifvertrag für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine tragende Säule einer modernen, demokratischen und zukunftsfähigen Verwaltung. Sie bedeutet nicht nur rechtliche Gleichheit, sondern erfordert auch Maßnahmen, die allen Beschäftigten gleiche Chancen auf Teilhabe, Entwicklung und Mitgestaltung ermöglichen. Der Erste Gleichstellungsbericht des Freistaates Sachsen zeigt, dass im Vergleich zum Sechsten Frauenförderungsbericht im Berichtszeitraum 2019 bis 2024 in der öffentlichen Verwaltung positive Entwicklungen zu erkennen sind, wie zum Beispiel die vermehrte Nutzung von mobilen Arbeitsweisen. Dennoch bestehen nach wie vor Herausforderungen, insbesondere betreffend den Anteil von Frauen an Führungspositionen sowie an Vollzeitberufstätigen. In beiden Bereichen zeigt sich weiterhin ein Ungleichgewicht zulasten der Frauen.

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel – nicht zuletzt durch die Erfahrungen während der Corona-Pandemie. Diese Zeit hat verdeutlicht, wie bedeutsam flexible Arbeitsmodelle für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind. Digitale Arbeitsweisen, mobiles Arbeiten und hybride Arbeitsformen bieten neue Möglichkeiten, um Chancengleichheit weiter zu fördern. Diese Entwicklungen können gezielt genutzt werden, um Barrieren, wie starre Arbeitszeiten, lange Pendelwege oder fehlende Betreuungsmöglichkeiten entgegenzuwirken und Frauen dadurch den gleichen Zugang zu beruflicher Weiterentwicklung zu ermöglichen. Gleichzeitig bieten diese Arbeitsformen auch Männern einen Rahmen, mehr Verantwortung in der Sorgearbeit zu übernehmen – ein wichtiger Schritt hin zu einer partnerschaftlichen Aufteilung.

Damit Gleichstellung jedoch nicht nur auf struktureller, sondern auch auf persönlicher Ebene wirksam werden kann, braucht es ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten. In diesem Zusammenhang widmet sich der Bericht auch dem Umgang mit (sexueller) Belästigung. Klare Richtlinien, effektives Beschwerdemanagement und eine Sensibilisierung für das Thema sind entscheidend, um Betroffene zu unterstützen und präventiv gegen Übergriffe vorzugehen.

Vor diesem Hintergrund gewinnt die Umsetzung des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes an besonderer Bedeutung. Es bietet die Chance, Gleichstellungspolitik wirksamer und zukunftsorientierter zu gestalten – etwa durch die gezielte Förderung von Frauen in Führungspositionen, die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten sowie durch bessere Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit dem Beruf. Die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in den Staatsverwaltungen ist nahezu vollzogen. Ihre Funktion ist zentral, denn sie wirken aktiv daran mit, Benachteiligungen abzubauen, Chancengleichheit zu fördern und gleichstellungspolitische Maßnahmen zu verankern.

Der Erste Gleichstellungsbericht ist ein Bericht des Übergangs – vom Sächsischen Frauenförderungsgesetz hin zum Sächsischen Gleichstellungsgesetz, welches zum 1. Januar 2024 in Kraft getreten ist. Zudem werden in der statistischen Auswertung im Vergleich zum vorangegangenen Frauenförderungsbericht auch die Kommunen betrachtet. Damit bildet der Bericht eine umfangreiche Grundlage für die kommenden, alle zwei Jahre zu erstellenden Gleichstellungsberichte. Der vorliegende Bericht macht deutlich, dass Gleichstellung kein statischer Zustand ist, sondern ein fortlaufender Prozess. Nur durch kontinuierliche Anstrengungen kann echte Chancengerechtigkeit erreicht werden. Der Freistaat Sachsen bleibt diesem Ziel entschlossen verpflichtet und wird auch künftig mit Nachdruck daran arbeiten, faire und gerechte Bedingungen für alle zu schaffen.

Ihre

Petra Köpping

Sächsische Staatsministerin für Soziales, Gesundheit und Gesellschaftlichen Zusammenhalt

Zusammenfassung

Das **Sächsische Gleichstellungsgesetz (SächsGleiG)**, das am 1. Januar 2024 in Kraft trat, löste das Sächsische Frauenförderungsgesetz (SächsFFG) aus dem Jahr 1994 ab. Es verfolgt das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zu verwirklichen, die Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit zu fördern und Chancengerechtigkeit für alle Bediensteten im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen herzustellen.

Das SächsGleiG verfolgt im Vergleich zum SächsFFG einen **umfassenderen Ansatz zur Verwirklichung der Gleichstellung**: Es stärkt die Rolle der/des Gleichstellungsbeauftragten durch weitergehende Regelungen insbesondere zur Freistellung sowie zum Beanstandungsrecht und es erweitert die Instrumente zur Förderung der Gleichstellung, insbesondere durch Etablierung eines Klagerechts für die Gleichstellungsbeauftragten. Dazu gehören ebenso verbindlichere Regelungen für Gleichstellungspläne, Maßnahmen zur paritätischen Gremienbesetzung und Strategien im Umgang mit Belästigung am Arbeitsplatz.

Der **Erste Gleichstellungsbericht** analysiert die Gleichstellungssituation im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen. Er dient als strategische Grundlage für die Staatsregierung, um die Gleichstellung im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen weiter voranzutreiben und zukünftige Maßnahmen zu entwickeln. Konkret analysiert der Erste Gleichstellungsbericht Kennzahlen zur Wirksamkeit und den Defiziten der Gleichstellungsinstrumente nach dem SächsFFG für die Jahre 2021 bis 2023. Er berücksichtigt auch den Übergang zum SächsGleiG, etwa bei der Erstellung von Gleichstellungsplänen. Eine abschließende Bewertung des SächsGleiG ist aufgrund des kurzen Beobachtungszeitraums noch nicht möglich und bleibt dem Zweiten Gleichstellungsbericht vorbehalten.

Methodik und Datengrundlage

Der Gleichstellungsbericht stützt sich auf eine **Vielzahl von Datenquellen und Erhebungsmethoden**. Die zentralen Grundlagen bilden die statistischen Daten der Personalstandstatistik und Sächsischen Frauenförderungsstatistik zum Stichtag 30. Juni 2023. Zudem werden die Daten der Sächsischen Frauenförderungsstatistik aus vorherigen Erhebungszeiträumen (vom 30. Juni 2019 bis 30. Juni 2022) berücksichtigt. Diese Daten der amtlichen Statistiken werden ergänzt durch Ergebnisse aus Online-Befragungen (Laufzeit vom 29. Juli 2024 bis 2. September 2024) und qualitativen Tiefeninterviews, die im Zeitraum vom 12. Juli 2024 bis 12. September 2024 durchgeführt wurden.

Die Online-Befragungen richteten sich an die **Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten** sowie die **personalverwaltenden Stellen** der einzelnen Ressorts und nachgeordneten Behörden des Freistaates Sachsen (Dienststellen der Staatsverwaltung nach § 4 Absatz 2 Satz 1 SächsGleiG). Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten sowie die personalverwaltenden Stellen in den kommunalen Dienststellen gehörten nicht zum Befragtenkreis. Die Online-Befragungen erfassen den Umsetzungsstand des SächsFFG und erste Einschätzungen zur Wirkung des SächsGleiG. Ergänzend dienten die Tiefeninterviews dazu, qualitative Einblicke zu spezifischen gleichstellungsrelevanten Themen zu gewinnen und die Ergebnisse der Online-Befragungen zu vertiefen.

Die Personalstandstatistik, und darauf aufbauend auch die Sächsische Frauenförderungsstatistik, erfassen das im öffentlichen Dienst stehende Personal im Freistaat Sachsen. Dies schließt sowohl das Personal in den Dienststellen der Staatsverwaltung ein als auch das Personal in den kommunalen Dienststellen.

Neben den erhobenen Daten fließen Informationen aus **weiteren Dokumenten** ein, darunter frühere Frauenförderungsberichte, der Beteiligungsbericht Sachsen 2023 und parlamentarische Anfragen von Mitgliedern des Sächsischen Landtages.

Beschäftigungssituation

Zum Stichtag 30. Juni 2023 waren insgesamt 232.710 Personen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen beschäftigt. Davon waren 149.875 Frauen und 82.835 Männer, was einem **Frauenanteil von 64,4 Prozent** entspricht. Die Auswertungen der amtlichen Statistik verdeutlichen, dass keine Unterrepräsentation von Frauen im öffentlichen Dienst insgesamt vorliegt. Jedoch bestehen weiterhin **geschlechtsspezifische horizontale und vertikale Ungleichheiten**, insbesondere in Bezug auf Beschäftigungsart, Funktionsebenen und Besoldungsgruppen. Diese entsprechen weitgehend den Entwicklungen, die bereits im Sechsten Frauenförderungsbericht beschrieben wurden.

Im Spezifischen lassen die Auswertungen der Daten folgende Verteilungen und Entwicklungen erkennen:

- **Art des Beschäftigungsverhältnisses:** Frauen sind zum 31. Juni 2023 mit einem Anteil von 67,4 Prozent bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern überproportional vertreten, während ihr Anteil bei den Beamtinnen und Beamten 49,9 Prozent beträgt. Der Männeranteil bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegt zum 31. Juni 2023 dementsprechend bei 32,6 Prozent bzw. bei 50,1 Prozent bei den Beamtinnen und Beamten. Die Verteilung verdeutlicht, dass Frauen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen deutlich häufiger in Arbeitsverhältnissen als in Beamtenverhältnissen beschäftigt sind.
- **Beschäftigungsumfang:** Ein Vergleich der Jahre 2019 bis 2023 zeigt keine wesentliche Veränderung in der Entwicklung des Frauenanteils bei den Vollzeitbeschäftigten. Dagegen sind Frauen in der Teilzeitbeschäftigung weiterhin mit einem Anteil von über 80 Prozent überrepräsentiert.
- **Besoldungs- und Entgeltgruppen:** In den höchsten Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten (B11 bis A13 sowie R, W und C) beträgt der Frauenanteil 59,7 Prozent, während er in den niedrigeren Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 1 (A9 bis A6) mit 39,9 Prozent und in den niedrigsten Gruppen (A5 bis A4) mit 22,6 Prozent deutlich geringer ausfällt. Ein gegensätzliches Muster zeigt sich bei den Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: In den höchsten Gruppen (E15Ü bis E13) liegt der Frauenanteil bei 62,0 Prozent, in den mittleren Gruppen (E12 bis E9) bei 65,5 Prozent und in den niedrigeren Gruppen (E9a bis E5) erreicht er mit 74,2 Prozent den höchsten Wert. Diese Verteilung verdeutlicht, dass Frauen in den Besoldungsgruppen mit abnehmender Hierarchie zunehmend unterrepräsentiert sind, während sie in den Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten in den mittleren und niedrigeren Gruppen überproportional vertreten sind.
- **Ausbildungsbereich:** Die Zahl der Beamtinnen und Beamten in Ausbildung hat sich zwischen 2010 und 2023 vervierfacht. Während zwischen 2010 und 2018 ein überproportional hoher Anteil männlicher Beamtenanwärter verzeichnet wurde, der sich zwischen 64 und 67,6 Prozent bewegte, ist seit 2019 ein signifikanter Anstieg (8,4 Prozentpunkte) weiblicher Beamtenanwärterinnen zu beobachten. Im Jahr 2023 machten Frauen sogar die Mehrzahl der Beamtinnen und Beamten in Ausbildung aus. Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausbildung zeigte sich ein anders gelagerter Trend. Der Frauenanteil sank zwischen 2018 und 2020 von 67,2 Prozent auf 60,9 Prozent, stieg jedoch in den darauffolgenden Jahren wieder an und erreichte im Jahr 2023 einen Wert von 63,9 Prozent.
- **Frauen in Leitungspositionen:** Der Frauenanteil in Positionen mit obersten Leitungsfunktionen beträgt 2023 beinahe 50 Prozent. Seit 2013 ist der Anteil um knapp 4 Prozent gestiegen. In den Positionen mit leitenden Funktionen zeigt sich hingegen seit 2013 keine signifikante Veränderung des Frauenanteils: Frauen sind konstant mit knapp zwischen 66 und 67 Prozent in Positionen mit leitenden Funktionen vertreten. Der Frauenanteil in Positionen mit obersten Leitungsfunktionen variiert allerdings erheblich zwischen den Bereichen. Während beispielsweise in Schulen (die einen Großteil der Leitungsfunktionen ausmachen) ein Frauenanteil von 72,5 Prozent erreicht wird, liegt er in der Polizei bei lediglich 22,7 Prozent. Berechnet man den Frauenanteil in Positionen mit obersten Leitungsfunktion ohne den Bereich »Schule«, dann beträgt der Anteil an Frauen in Positionen mit obersten Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum 30. Juni 2023 34,0 Prozent.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass zwar **Fortschritte bei der Gleichstellung im öffentlichen Dienst** erkennbar sind, **geschlechtsspezifische Unterschiede jedoch fortbestehen**. Insbesondere in Bezug auf Führungspositionen, Besoldungsgruppen und den Umfang der Beschäftigung sind weiterhin gezielte Maßnahmen erforderlich, um die Gleichstellung nachhaltig zu fördern.

Maßnahmen und Instrumente der Gleichstellungsförderung

Die **Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben** des SächsFFG und SächsGleiG im Freistaat Sachsen **zeigt ein gemischtes Bild**:

Frauenförderpläne werden in der Mehrzahl der Dienststellen erstellt, wobei ihr Schwerpunkt häufig auf der Darstellung statistischer Kennzahlen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegt. Strategische Zielsetzungen, wie die Förderung einer paritätischen Gremienbesetzung oder Maßnahmen gegen Belästigung am Arbeitsplatz, sind jedoch selten enthalten. Zudem werden Frauenförderpläne in der Praxis häufig nicht als aktives Steuerungsinstrument genutzt und haben nur begrenzten Einfluss auf Personalentscheidungen. Einzelne Dienststellen haben bereits einen Gleichstellungsplan gemäß § 23 Absatz 1 SächsGleiG erstellt.

Frauenbeauftragte sind in nahezu allen Dienststellen gemäß den gesetzlichen Vorgaben bestellt. Die bestellten Frauenbeauftragten erhalten jedoch nur in weniger als der Hälfte der Fälle für die Ausübung ihres Amtes eine verbindliche vollständige oder teilweise Freistellung von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten. Die Befunde aus den Datenerhebungen weisen zudem darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen der Frauenbeauf-

tragen durch unterschiedliche strukturelle und organisatorische Herausforderungen gekennzeichnet sind. Insbesondere die unzureichende frühzeitige Einbindung in Entscheidungsprozesse und die insgesamt hohe Arbeitsbelastung werden von vielen Befragten als hinderlich für die effektive Ausübung ihres Amtes wahrgenommen. Immerhin jede zehnte Frauenbeauftragte fürchtet nach ihrer Amtszeit eine Benachteiligung am Arbeitsort. Abschließend zeigt sich, dass einzelne Dienststellen bereits **Gleichstellungsbeauftragte** gemäß § 13 Sächs-GleiG bestellt haben.

Die Analyse der **Stellenausschreibungen und -besetzungen** zeigt, dass geschlechtsneutrale Formulierungen und die Nennung von Teilzeioptionen weitgehend umgesetzt werden. Führungspositionen mit Teilzeioption werden jedoch zunehmend seltener ausgeschrieben und die bevorzugte Einstellung von Frauen in männerdominierten Bereichen bleibt eine Ausnahme.

Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bleibt eine wesentliche Herausforderung im öffentlichen Dienst. Flexibilisierung hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort wird von nahezu allen Dienststellen für einen Großteil der Bediensteten angeboten. Mobiles Arbeiten wird beispielsweise in rund 90 Prozent der befragten Dienststellen ermöglicht.

Die Umfrageergebnisse verdeutlichen weiterhin, dass die Inanspruchnahme etwaiger Angebote zur Vereinbarkeitsförderung in der Wahrnehmung der befragten Personalverwaltungen und Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten auch mit negativen Auswirkungen auf die dienstliche Beurteilung und Karriereentwicklung einhergehen kann.

Umgang mit (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz

Die Befragung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten ergibt, dass es in jeder vierten Dienststelle in den vergangenen vier Jahren Beschwerden über Belästigung wegen des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gab. In diesem Kontext ist von einer Dunkelziffer auszugehen, da nicht alle Betroffene Vorfälle melden. Zudem wurden im Rahmen der Befragung nur bekannte und gemeldete Fälle erfasst, was die Vollständigkeit der Angaben einschränken kann.

Strategien zur Sensibilisierung und zum Umgang mit Belästigung am Arbeitsplatz sind in vielen Dienststellen bislang unzureichend oder gar nicht etabliert: Nur knapp jede sechste befragte Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte (16 Prozent) sowie ein Viertel der befragten personalverwaltenden Stellen geben an, dass entsprechende Strategien bereits existieren; knapp über bzw. unter 10 Prozent der Befragten (Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte, sowie personalverwaltende Stellen) berichten, dass solche Strategien in Planung sind. Auch Schulungen für Führungskräfte oder Bedienstete zum Umgang mit Belästigung sind bislang nicht flächendeckend etabliert. Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte sehen sich oft als erste Anlaufstelle, berichten jedoch von Unsicherheiten hinsichtlich ihrer rechtlichen Kompetenzen und Ressourcen zur Unterstützung Betroffener.

Repräsentanz von Frauen in Gremien

Gremien innerhalb des Freistaates als Körperschaft des öffentlichen Rechts:

Maßnahmen wie das glaubhafte Engagement von Führungskräften und eine frühzeitige Nachfolgeplanung werden von den Befragten als relevante Schritte zur Förderung einer paritätischen Gremienbesetzung genannt. Dennoch bestehen wesentliche Herausforderungen, wie etwa eine wenig vorausschauende Nachfolgeplanung oder der Einfluss von informellen Netzwerken, die eine gezielte Förderung von Frauen erschweren.

Gremien von Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen:

Frauen sind in Überwachungsgremien von Beteiligungsunternehmen weiterhin unterrepräsentiert. Ein Vergleich der Jahre 2020 und 2023 weist auf eine tendenziell positive Entwicklung hin, wenngleich die Vergleichbarkeit aufgrund veränderter Grundgesamtheiten eingeschränkt ist. Mit der Verabschiedung des Public Corporate Governance Kodex 2022 wurden gleichstellungspolitische Standards für Beteiligungsunternehmen festgeschrieben, deren Umsetzung künftig systematisch beobachtet werden sollte.

Erste Wirkungen des SächsGleiG

Mit Inkrafttreten des SächsGleiG am 1. Januar 2024 wurden die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen erweitert. Die Erweiterungen betreffen unter anderem die Öffnung des Amtes der/des Gleichstellungsbeauftragten für alle Geschlechter, präzisere Vorgaben zur Prävention und zum Umgang mit (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz sowie die verpflichtende Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte bei Personalentscheidungen. Zur Wahrung der verfassungsrechtlich garantierten Selbstverwaltungsgarantie der Kommunen gelten für diese im SächsGleiG Sonderregelungen, die maßgeblich die Regelungen des SächsFFG nachzeichnen. Eine umfassende Bewertung der Auswirkungen des SächsGleiG ist aufgrund des kurzen Zeitraums seit Inkrafttreten noch nicht möglich; die Ergebnisse basieren daher vorwiegend auf qualitativen Einschätzungen und Erfahrungsberichten.

▪ Einschätzungen der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten

Erste Rückmeldungen der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten zeigen, dass die neuen Regelungen bisher bereits punktuell Wirkung zeigen. Einzelne Befragte berichten von positiven Veränderungen seit Januar 2024. Die Beauftragten heben außerdem die gestärkte Rechtsposition der/des Gleichstellungsbeauftragten (beispielsweise durch das Klagerecht und Freistellungsregelungen) hervor.

▪ Perspektive der personalverwaltenden Stellen

Die personalverwaltenden Stellen berichten von einer begrenzten Wahrnehmung der neuen Regelungen unter den Bediensteten in den Dienststellen. Gleichzeitig werden in einigen Dienststellen positive Entwicklungen, wie mehr Informationsangebote und die verbesserte Einbindung der/des Gleichstellungsbeauftragten seit der Gesetzesänderung, beobachtet.

▪ Herausforderungen und Perspektiven

Die qualitative Analyse zeigt, dass das SächsGleiG als Fortschritt wahrgenommen wird, jedoch in der Praxis noch stärker etabliert werden muss. Ein zentraler Erfolgsfaktor wird sein, den positiven Impuls des Gesetzes durch konkrete Maßnahmen, wie stärkere Sensibilisierung für die Relevanz der Gleichstellungsthematik (z. B. durch die Vorstellung der Gleichstellungspläne in Personalversammlungen) weiterzutragen. Der neue Gesetzesname wird als inklusiv und motivierend wahrgenommen, insbesondere durch die **Öffnung des Amtes von Gleichstellungsbeauftragten für alle Geschlechter**.

Handlungsempfehlungen des Ersten Gleichstellungsberichts

Die vorliegenden Handlungsempfehlungen zur Förderung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen leiten sich aus den dargestellten empirischen Erhebungen und statistischen Daten ab und fokussieren mehrere zentrale Handlungsfelder. Sie zielen darauf ab, neue **Impulse für weiterführende Entwicklungen** im Bereich der Gleichstellung zu setzen und haben ausschließlich einen empfehlenden Charakter.¹ Wesentliche Empfehlungen sind:

- **Verstärkte Integration der Gleichstellungspläne in die Personalentwicklung:** Dazu gehört u. a. die Entwicklung eines umfassenden Leitfadens zur Erstellung und praktischen Anwendung der Gleichstellungspläne durch das für Gleichstellung zuständige Staatsministerium sowie die aktive Vorstellung dieser Pläne in der Dienststelle, z. B. durch die Dienststellenleitung bei Personalversammlungen. Zudem wird empfohlen, die Personalverwaltungen als zentrale **Verantwortungsinstanz** für die Erstellung und Evaluierung der Ziele der Gleichstellungspläne gezielt **für deren Relevanz und Bedeutung zu sensibilisieren**. **Kurze Informationsseminare** für die Personalverwaltungen sowie alle Bediensteten könnten dazu beitragen, das Verständnis von der Gleichberechtigung der Geschlechter als verfassungsrechtlichen Auftrag zu fördern. Darüber hinaus kann ein etablierter Erfahrungsaustausch über eine **digitale Community of Practice (praxisorientierte Lerngemeinschaft)** der/des Gleichstellungsbeauftragten Standardisierungen fördern und innovative Herangehensweisen erleichtern.
- **Förderung der Sichtbarkeit und Wertschätzung der/des Gleichstellungsbeauftragten:** Dazu zählt z. B. eine regelmäßige Berichterstattung über Erfolge der/des Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen. Die Dienststelle sollte die Gleichstellungsbeauftragten bei der Wahrnehmung ihrer Fortbildungspflicht nach § 19 Absatz 2 SächsGleiG unterstützen. Für die Ausübung ihrer Aufgaben sollte der/dem Gleichstellungsbeauftragten ein fester und geschützter Raum als Anlaufstelle zur Verfügung stehen, um die Vertraulichkeit im Austausch mit den Bediensteten zu gewährleisten. Um die Wirksamkeit der Verfahrensvereinbarung

¹ Die Umsetzung der Empfehlungen steht unter Haushaltsvorbehalt.

zwischen Dienststellenleitung und Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen, sollte diese regelmäßig gemeinsam überprüft werden. Dabei ist zu klären, ob die vorgesehenen Abläufe weiterhin eine zeitnahe Information und Beteiligung gewährleisten oder Anpassungen nötig sind.

- **Förderung von Teilzeitmodellen und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen:** Insbesondere die Einführung von Teilzeitmöglichkeiten für Führungspositionen sowie die Unterstützung von Führungskräften bei der Umsetzung von Teilzeitmodellen, wie z. B. das Modell der geteilten Führung, stehen im Fokus. Die bestehenden Angebote zur Unterstützung von Bediensteten in Pflege- und Kinderbetreuungsfragen sollen verstärkt kommuniziert und auf unterschiedliche Lebenssituationen abgestimmt werden. Um den Austausch zwischen Bediensteten in ähnlichen Lebensphasen zu fördern, könnten interne Netzwerke, **regelmäßige Diskussionsrunden oder digitale Plattformen im Intranet** hilfreich sein, auch in Verbindung mit inhaltlichen Impulsen von Expertinnen und Experten, z. B. aus dem Pflegebereich. Um eine breitere Akzeptanz und Unterstützung für Teilzeitmodelle in Führungspositionen zu erreichen, sollten Führungskräfte sowie Personalverantwortliche durch gezielte Informations- und Sensibilisierungsangebote über die Notwendigkeit und den Mehrwert der Maßnahme aufgeklärt werden. Dies trägt dazu bei, bestehende Angebote (wie z. B. das Führungskräfteprogramm »*in Sachsen – Individuelle Führungskräfteförderung für Frauen«) und andere Maßnahmen als gerecht, wirkungsvoll und unabdingbar für die Förderung weiblicher Karrieren zu verankern. Solche Maßnahmen reagieren auf nachweisbare Karrierebrüche, von denen Frauen aufgrund struktureller Hürden und unzureichender Vereinbarkeitsoptionen überdurchschnittlich betroffen sind. Insbesondere die Förderung von Teilzeitmodellen in Führungspositionen ermöglicht es, traditionelle Karriereverläufe aufzubrechen, individuelle Karrierewege kontinuierlich zu gestalten und Frauen gleichberechtigt an verantwortungsvollen Aufgaben zu beteiligen. Zugleich trägt dies zur Fachkräftesicherung bei.
- **Sensibilisierung im Umgang mit dem Thema »(Sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz«:** Um ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zu fördern, wird die Entwicklung und Einführung einer einheitlichen Dienstvereinbarung zum Umgang mit (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz mit klaren Beschwerdeverfahren und Präventionsmaßnahmen empfohlen. Diese sollte eine klare, praxisnahe und niedrigschwellige Definition von Belästigung enthalten sowie verbindliche Regelungen zu Präventionsmaßnahmen und standardisierten Beschwerdeverfahren. Dadurch wird Handlungssicherheit geschaffen und insbesondere Bediensteten wird aufgezeigt, welche Verhaltensweisen unzulässig sind und welche Schritte im Falle einer Beschwerde eingeleitet werden können. Ergänzend dazu wird eine Aufklärungskampagne vorgeschlagen, die durch praxisnahe Beispiele sensibilisiert und grundlegende Fragen klärt.
- **Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in Gremien:** Die paritätische Besetzung von Gremien im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen sollte stärker als strategische Aufgabe der Personal- und Organisationsentwicklung verankert werden. Um aussagekräftige Daten zur Gremienbesetzung zu erhalten, wird empfohlen, eine Datenerhebung zum Frauen- und Männeranteil in Gremien in der zukünftigen SächsGleiStatVO zu prüfen. Transparente Informationen im Intranet über die Gremienzusammensetzung und über die Gründe einer fehlenden bzw. nicht erfolgten paritätischen Gremienbesetzung könnten zusätzlich das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit fördern. Die gesetzlich vorgesehene Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten bei Gremienbesetzungen (§ 20 Absatz 2 Nummer 6 SächsGleiG) sowie die Begründungspflicht gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten bei abweichender Besetzung (§ 26 Absatz 1 Satz 4 SächsGleiG) sollten konsequent geprüft und dokumentiert werden. Zudem sollten Satzungsregelungen von Gremien innerhalb des Freistaates als Körperschaft des öffentlichen Rechts dahingehend überprüft werden, ob die Ausübung einer Funktion an eine bestimmte Hierarchiestufe gebunden ist. Eine Öffnung der Gremienarbeit für qualifizierte Personen unterhalb der Führungsebene würde nicht nur den Zugang für Frauen und Männer erweitern, sondern auch die Diversität und fachliche Expertise in Entscheidungsprozessen stärken. In der Praxis ist eine Delegation an Personen unterhalb der Führungsebene als Vertretung bereits häufig zu beobachten. Für eine paritätische Gremienbesetzung bleiben grundlegende Aspekte der Frauenförderung von zentraler Bedeutung, wie etwa die gezielte Qualifizierung von Frauen für Führungspositionen, die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.²

² Zu erwähnen ist die Handreichung zur familienfreundlichen und geschlechtergerechten Gremienarbeit, welche konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzeigt und Impulse zur Verbesserung gibt, um kommunalpolitische Strukturen attraktiver für Frauen zu gestalten, Quelle: Sächsisches Staatsministerium der Justiz. (2023). Handreichung zur familienfreundlichen und geschlechtergerechten Gremienarbeit. Online verfügbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/43208/documents/65517> (zuletzt abgerufen am 15.1.2025).

1. Einleitung, Zielsetzung und methodisches Vorgehen

»Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.« (Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz)

Seit dem 15. November 1994 ergänzt dieser Satz Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland und bildet die verfassungsrechtliche Grundlage für die Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Nach der **Wiedervereinigung** Deutschlands im Jahr 1990 war es erforderlich, die Gleichstellungspolitik in den neuen Bundesländern, darunter im Freistaat Sachsen, im Einklang mit den Vorgaben des Grundgesetzes und unter Berücksichtigung der spezifischen historischen und gesellschaftlichen Erfahrungen Ostdeutschlands neu auszurichten. So sieht auch Artikel 8 der Verfassung des Freistaates Sachsen analog zu dem Verfassungsauftrag im Grundgesetz vor, dass die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern Aufgabe des Landes ist.

In diesem Kontext beschloss der Sächsische Landtag am 24. Februar 1994 das Sächsische **Frauenförderungsgesetz** (SächsFFG). Dieses Gesetz beabsichtigte, die Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen gezielt zu fördern. Mit dem Sächsischen **Gleichstellungsgesetz** (SächsGleiG) vom 19. Oktober 2023, das zum 1. Januar 2024 in Kraft trat, wurde das SächsFFG abgelöst. Das neue Gesetz verfolgt einen umfassenderen Ansatz zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen.³

Der vorliegende Erste Gleichstellungsbericht folgt innerhalb von vier Jahren auf den Sechsten Frauenförderungsbericht (siehe zur Terminierung die Übergangsregelung in § 31 Absatz 5 SächsGleiG). Aufgrund der geänderten Terminologie trägt er den Namen »Gleichstellungsbericht« (§ 31 Absatz 5 SächsGleiG). Der Erste Gleichstellungsbericht berichtet sowohl zur Umsetzung des SächsFFG als auch zum SächsGleiG und bildet, allerdings noch nicht umfassend, den Übergang in der praktischen Anwendung vom SächsFFG zum SächsGleiG ab.

1.1. Berichtsgliederung

Nach § 29 Absatz 1 Satz 1 SächsGleiG legt die Sächsische Staatsregierung dem Sächsischen Landtag alle zwei Jahre einen Bericht über die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung vor (Gleichstellungsbericht). Der **Erste Gleichstellungsbericht für den Freistaat Sachsen** gliedert sich wie folgt:

Kapitel 1 enthält eine Einordnung der gesetzlichen Grundlagen und einen Vergleich des neuen SächsGleiG mit dem bisherigen SächsFFG. Zudem wird das **methodische Vorgehen** zur Erstellung des Berichts ausführlich beschrieben.

Kapitel 2 analysiert die **Beschäftigungssituation** von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen auf Basis der Daten der **Personalstandstatistik** und **Sächsischen Frauenförderungsstatistik**. Behandelt werden der Personalbestand, Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie Fortbildungsmaßnahmen.

Kapitel 3 thematisiert die **Fördermaßnahmen und Instrumente** des SächsFFG und des SächsGleiG, die im Rahmen der durch Kienbaum Consultants International GmbH (Kienbaum) durchgeführten Online-Befragungen und Interviews mit Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten sowie Personalverwaltungen untersucht wurden. Schwerpunkte sind die Erstellung und Umsetzung von Gleichstellungs- und Frauenförderplänen, die Rolle und **Kennzahlen** der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Fa-

³ Zum Hintergrund siehe Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen. Quelle: Sächsischer Landtag. (2023). Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen, Drs. 7/13243. Online verfügbar unter: https://edas.landtag.sachsen.de/viewer.aspx?dok_nr=13243&dok_art=Drs&leg_per=7&pos_dok=0&dok_id=undefined (zuletzt abgerufen am 10.2.2025), Seite 24.

milie, Pflege und Beruf sowie die Besetzung von Gremien. Darüber hinaus werden **Praxisbeispiele** vorgestellt, z. B. zur Förderung einer modernen Personalpolitik, wie mobiles Arbeiten sowie der Umgang mit (sexueller) Belästigung im öffentlichen Dienst. Das Kapitel endet mit einer ersten Einschätzung zu den Wirkungen des SächsGleiG.

Der **Anhang** enthält die Erhebungsinstrumente sowie zusätzliche Daten aus der Personalstandstatistik und der Sächsischen Frauenförderungsstatistik, die textlich eingeordnet werden.

1.2. Gesetzliche Grundlagen und Genese des SächsGleiG

Mit der Ablösung des SächsFFG durch das SächsGleiG wurde der gesetzliche Rahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen wesentlich erweitert und präzisiert. Die Erweiterungen betreffen allerdings primär die Staatsverwaltung und nicht die kommunale Ebene. Im Folgenden werden die zentralen Unterschiede zwischen beiden Gesetzeswerken systematisch dargestellt, um deren Implikationen für die Gleichstellungspolitik zu analysieren.

Im Koalitionsvertrag 2019 – 2024 der Staatsregierung wird der Zweck des neuen Gesetzes wie folgt formuliert:

»[Das Gesetz] wird Instrumente bereitstellen, um die Anzahl weiblicher Führungskräfte in der öffentlichen Verwaltung zu erhöhen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zu schließen. [...] Ziel ist es, darauf hinzuwirken, bei der Besetzung von Gremien Frauen im gleichen Umfang wie Männer [zu] berücksichtigen. Wir werden die Gleichstellungsbeauftragten durch organisatorische Maßnahmen und eine bedarfsgerechte finanzielle Ausstattung umfassend stärken. Die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten werden präzisiert und erweitert; deren Verletzung wird klagefähig, auch für die Betroffenen.«⁴

Das **SächsGleiG wurde am 20. September 2023** vom Sächsischen Landtag **beschlossen** und trat am 1. Januar 2024 in Kraft.⁵ Die zentralen Zielsetzungen des Gesetzes sind in § 1 SächsGleiG verankert und umfassen:

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

In die Rechte und Pflichten nach dem SächsGleiG werden somit grundsätzlich zunächst alle Bediensteten, unabhängig von ihrem Geschlecht, einbezogen. Nach wie vor ist aber die berufliche Förderung von Frauen zwingend notwendig, so dass weiterhin gezielte Maßnahmen zum Ausgleich struktureller Benachteiligungen zu ergreifen sind. Das SächsGleiG stärkt zudem die Rechte der/des Gleichstellungsbeauftragten, die die Frauenbeauftragten nach dem SächsFFG ablösen.

Das SächsGleiG umfasst in seinem Anwendungsbereich 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 alleinigen Aufsicht des Freistaates Sachsen unterliegen (§ 2 SächsGleiG). Hält der Freistaat Sachsen eine Beteiligung an privatrechtlichen Unternehmen, hat eine geschlechtergerechte Auswahl bei der Entsendung von Mitgliedern in Überwachungsorgane zu erfolgen (§ 2 SächsGleiG in Verbindung mit § 27 SächsGleiG).

Der Erste Gleichstellungsbericht analysiert verschiedene Kennzahlen, die sowohl die Wirksamkeit als auch die Defizite der Gleichstellungsinstrumente nach dem SächsFFG aufzeigen. Die erhobenen Daten beziehen sich auf die **Jahre 2021 bis einschließlich 2023**. Neben der Analyse der bisherigen Umsetzung widmet sich der Bericht auch dem **Übergangszeitraum** vom SächsFFG zum SächsGleiG, indem bereits umgesetzte Regelungen, oder vereinzelt die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten, berücksichtigt werden. Eine ab-

⁴ CDU Landesverband Sachsen, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Sachsen, SPD-Landesverband Sachsen (2019): Gemeinsam für Sachsen. Koalitionsvertrag 2019 bis 2024. Seite 104.

⁵ Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. Seite 850), das durch Artikel 5 des Gesetzes vom 13. Dezember 2023 (SächsGVBl. Seite 876) geändert worden ist.

schließende Bewertung der Umsetzung und Wirkung des SächsGleiG ist aufgrund des kurzen Beobachtungszeitraums noch nicht möglich. Erst der Zweite Gleichstellungsbericht wird fundierte Erkenntnisse hierzu liefern können.

Vor diesem Hintergrund sind auch die **Übergangsvorschriften in § 31 SächsGleiG** zu berücksichtigen: Sie regeln wesentliche Aspekte des Übergangs vom alten Frauenförderungsgesetz zum neuen Gleichstellungsgesetz, insbesondere:

1. **Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten:** Innerhalb von 18 Monaten nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes sind Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen zu bestellen. Bis dahin bleiben die bisherigen Frauenbeauftragten im Amt, das sie nach den Bestimmungen des SächsFFG weiterführen (§ 31 Absatz 1 SächsGleiG).
2. **Übergang von Frauenförderplänen zu Gleichstellungsplänen:** Falls die Geltungsdauer eines bestehenden Frauenförderplans beim Inkrafttreten des SächsGleiG weniger als zwei Jahre beträgt, ist erstmals zwölf Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes ein Gleichstellungsplan vorzulegen. Der Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans beginnt 18 Monate nach Inkrafttreten des SächsGleiG. Bis dahin bleibt der alte Frauenförderplan in Kraft (§ 31 Absatz 2 SächsGleiG).
3. **Gremien:** Die neuen Regelungen für Gremien nach § 26 SächsGleiG gelten erst für Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen nach Inkrafttreten des Gesetzes. Bestehende Mandate bleiben unberührt (§ 31 Absatz 3).
4. **Weitergeltung der Frauenförderungsstatistikverordnung:** Bis zum Inkrafttreten der Rechtsverordnung nach § 28 Absatz 2 SächsGleiG werden die jährlichen Statistiken der Dienststellen auf Grundlage der Sächsischen Frauenförderungsstatistikverordnung erstellt (§ 31 Absatz 4).

1.3. Vergleich der gesetzlichen Grundlagen des SächsGleiG zum SächsFFG

Das SächsFFG verfolgte das Ziel, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zu fördern (§ 2 SächsFFG). Mit dem SächsGleiG wird dieses Ziel fortgeführt und in einem umfassenderen Ansatz ergänzt, indem die **Vereinbarkeit** von Familie, Pflege und Beruf sowie die **Chancengerechtigkeit** für alle Bediensteten in den Fokus rücken (§ 1 SächsGleiG).

Die beiden Gesetze unterscheiden sich in zentralen Aspekten, die im Folgenden dargestellt und im weiteren Verlauf des Berichts wiederholt thematisiert werden.⁶

In Bezug auf die **Termini »Beschäftigte« und »Bedienstete«** ist folgendes anzumerken: Grundsätzlich wird im Bericht der Begriff »Bedienstete« verwendet, da dies der Begriff ist, wie er im SächsGleiG verwendet und definiert wird. Sofern der inhaltliche Kontext das SächsFFG oder die Personalstandstatistik bzw. Frauenförderungsstatistik sind, wird der Begriff »Beschäftigte« genutzt, da dieser Begriff im SächsFFG verwendet und definiert wird und er Erhebungsmerkmal der beiden genannten Statistiken ist. Diese Termini finden sich auch im Anhang wieder.

1.3.1. Berichtspflichten der Staatsregierung

Mit dem SächsGleiG wird die Berichtspflicht der Staatsregierung erweitert. Statt wie im SächsFFG alle vier Jahre, ist die Staatsregierung nach § 29 Absatz 1 SächsGleiG verpflichtet, dem Landtag **alle zwei Jahre einen Bericht** über die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst vorzulegen.

Zusätzlich ist die Staatsregierung verpflichtet, regelmäßig, mindestens einmal pro Legislaturperiode, dem Landtag Bericht zu erstatten zur Lage der Gleichstellung im Freistaat Sachsen insgesamt (§ 29 Absatz 3 SächsGleiG). Dieser Bericht soll einen Überblick über die geschlechterspezifische Chancengerechtigkeit in der Gesellschaft geben und insbesondere gesellschaftliche Problemfelder, wie z. B. geschlechtsspezifische

⁶ Das interaktive Praxishandbuch zum Sächsischen Gleichstellungsgesetz beantwortet in Form einer systematischen Erläuterung häufige Fragen aus der Praxis und ermöglicht über Verlinkungen zu Rechtsvorschriften sowie Urteilen in Bezug auf das Gesetz eine unkomplizierte Anwendung: Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (2024), Praxishandbuch zum Sächsischen Gleichstellungsgesetz. Gesetzestext mit Erläuterungen. Online verfügbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/45303/documents/68627> (zuletzt abgerufen am 8.12.2024).

Gewalt, problematische Rollenbilder und Stereotype oder etwaige Ungleichheiten in der Privatwirtschaft behandeln.⁷

1.3.2. Gleichstellungspläne und Frauenförderpläne

Ein zentrales Instrument der Gleichstellungsförderung sind die **Gleichstellungspläne** im SächsGleiG, die die Frauenförderpläne des SächsFFG ablösen. Beide Planungsinstrumente sind **für Dienststellen mit eigenem Stellenplan verpflichtend** (§ 4 Absatz 1 Satz 1 SächsFFG, § 23 Absatz 1 SächsGleiG). Während die Frauenförderpläne nur in Dienststellen mit mindestens zehn weiblichen Beschäftigten erstellt werden mussten, gelten diese Einschränkungen im SächsGleiG lediglich für kommunale Dienststellen (§ 23 Absatz 4 Satz 1 in Verbindung mit § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 SächsGleiG).

Die **Gleichstellungspläne** zeichnen sich durch eine **detailliertere und systematischere Ausgestaltung** aus. Neben einer Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur schreibt das SächsGleiG Prognosen für geplante Einstellungen und Beförderungen vor. Soweit die Daten erhebbar sind, müssen Aussagen zu anstehenden Gremienbesetzungen und deren Veränderungen getroffen werden (§ 25 Absatz 1 SächsGleiG). Auch die Erfolgskontrolle vorhergehender Gleichstellungspläne ist verpflichtend. Diese umfasst insbesondere die Darlegung der Entwicklungen in der Personalstruktur sowie die Gründe für das Nichterreichen von Zielvorgaben (§ 25 Absatz 2 SächsGleiG).

Im Falle einer Unterrepräsentanz von Frauen in der Dienststelle schreibt das SächsGleiG vor, konkrete Maßnahmen zur Beseitigung dieser Diskrepanz festzulegen (§ 25 Absatz 3 SächsGleiG). Werden in einer Dienststelle personalwirtschaftliche Maßnahmen ergriffen, die zum Wegfall von Stellen führen, muss im Gleichstellungsplan eine Regelung enthalten sein, dass sich in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, der bisher erreichte Frauenanteil nicht verringert (§ 25 Absatz 3 Satz 3 SächsGleiG). Die Gleichstellungspläne sollen zudem Strategien zur Sensibilisierung für sowie zum Umgang mit sexueller Belästigung, Vorgaben für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Erläuterungen zur Personalentwicklung sowie Strategien zur geschlechtergerechten Besetzung von und Entsendung in Gremien darstellen (§ 25 Absatz 4 SächsGleiG).

Für **kommunale Dienststellen** sind die Anforderungen an Gleichstellungspläne weniger umfangreich (vgl. § 25 Absatz 6 SächsGleiG).

Die Festlegungen der Gleichstellungspläne sind integraler Bestandteil der Personalentwicklungsplanung (§ 23 Absatz 2 Satz 1 SächsGleiG). Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes stellt eine Verpflichtung der Personalverwaltung und der Führungskräfte dar, ist also eine ausdrückliche Dienstaufgabe und Dienstpflicht der genannten Bediensteten (§ 23 Absatz 3 SächsGleiG).⁸

Der Gleichstellungsplan bleibt auch im Kontext des neuen SächsGleiG ein zentrales Instrument der Gleichstellungsförderung im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen. Verglichen mit den Regelungen des SächsFFG zu den Frauenförderplänen erweitert und konkretisiert das SächsGleiG die Regelungen zu den Gleichstellungsplänen. Die gemäß § 25 Absatz 5 SächsGleiG noch zu erlassende Rechtsverordnung zum Inhalt von Gleichstellungsplänen wird die Inhalte der Gleichstellungspläne der Staatsverwaltung weiter ausführen, nicht jedoch der kommunalen Dienststellen (vgl. § 25 Absatz 6 SächsGleiG).

1.3.3. Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte

Gemäß § 13 Absatz 1 Satz 1 SächsGleiG wählen die Bediensteten in jeder **Dienststelle der Staatsverwaltung mit in der Regel mindestens 20 nicht nur vorübergehend beschäftigten Bediensteten**, eine **Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten** sowie mindestens eine Stellvertretung; die Bestellung erfolgt anschließend durch die Dienststellenleitung.

In kleineren Dienststellen der Staatsverwaltung mit weniger als 20 Bediensteten *kann* die Dienststellenleitung ebenfalls eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten und mindestens eine Stellvertretung bestellen (§ 13 Absatz 2 Satz 1 SächsGleiG). Allerdings wird eine Bestellung verpflichtend, wenn dies auf eine Initiative der Bediensteten zurückgeht und mindestens 50 Prozent der Bediensteten dem zustimmen (§ 13 Absatz 2 Satz 2 SächsGleiG). Falls keine Bestellung erfolgt, ist die/der Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig (§ 13 Absatz 2 Satz 3 SächsGleiG). Das SächsFFG sah vor, dass

⁷ Ebd., Seite 66.

⁸ Ebd., Seite 56.

in jeder Dienststelle, in der *mindestens zehn Frauen* nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine Frauenbeauftragte zu bestellen ist (§ 18 Absatz 1 Satz 1 SächsFFG).

Für die **kommunale Ebene** gilt weiterhin, dass, wenn in einer Dienststelle der kommunalen Verwaltung mindestens zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, die Dienststellenleitung auf Vorschlag der weiblichen Bediensteten mit ihrer Einwilligung eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin bestellen muss (§ 13 Absatz 3 Satz 1, 2 SächsGleiG). In kommunalen Dienststellen können die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten von den zu bestellenden Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (wie in der Sächsischen Gemeindeordnung und der Sächsischen Landkreisordnung vorgeschrieben) wahrgenommen werden (§ 13 Absatz 3 Satz 3 SächsGleiG).

Die Position der/des Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretung in der Staatsverwaltung kann grundsätzlich durch Bedienstete jeden Geschlechts bekleidet werden. Sofern keine Frau gewählt wird, muss die Stellvertretung von einer Frau besetzt sein (Tandemmodell, § 13 Absatz 1 Satz 2 SächsGleiG). Das SächsFFG sah dies auf keiner Dienststellenebene vor. Wählbar zur bzw. zum Gleichstellungsbeauftragten sind, vorbehaltlich der in § 15 Absatz 2 Satz 2 und 3 SächsGleiG aufgeführten fachlichen Hinderungsgründe, alle Bediensteten (§ 15 Absatz 2 Satz 1 SächsGleiG).

Weiterhin schreibt das SächsGleiG fest, dass die Gleichstellungsbeauftragten der Staatsministerien und sonstigen obersten Dienstbehörden eine **Arbeitsgemeinschaft** bilden, die über grundsätzliche gleichstellungspolitische Angelegenheiten mit Bedeutung für alle Bediensteten des Freistaates Sachsen berät (§ 13 Absatz 7 Satz 1, 2 SächsGleiG).

Die im Vergleich zu den Frauenbeauftragten gewichtigere Rolle der Gleichstellungsbeauftragten zeigt sich u. a. darin, dass das SächsGleiG ausdrücklich vorsieht, dass die Tätigkeit der **Gleichstellungsbeauftragten gleichwertig zu ihrer hauptberuflichen Tätigkeit** ist. Entsprechend ist diese Tätigkeit bei Entscheidungen über Beförderungen, Höhergruppierungen, die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder die Vergabe von leistungsorientierten Vergütungsbestandteilen zu berücksichtigen (§ 17 Absatz 2 SächsGleiG). Damit geht das SächsGleiG über die Regelungen in § 19 Absatz 3 SächsFFG hinaus.

Außerdem spezifiziert das SächsGleiG die **Freistellungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten** im Vergleich zu den Frauenbeauftragten. Während das SächsFFG vorschrieb, dass die Frauenbeauftragten, soweit erforderlich, von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten ganz oder teilweise freigestellt werden (§ 19 Absatz 2 Satz 1 SächsFFG), sieht das SächsGleiG für Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen der Staatsverwaltung eine Mindestfreistellung vor, die in Abhängigkeit von der Anzahl der Bediensteten zu gewähren ist (§ 18 Absatz 1, 2 und 5 SächsGleiG).

Ein weiterer Aspekt, der durch das SächsGleiG detailliert geregelt wird, ist die umfassende **Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten** (§ 20 SächsGleiG im Vergleich zu § 20 Absatz 1 Satz 3 SächsFFG). So sind die Gleichstellungsbeauftragten insbesondere bei der Erstellung und Überarbeitung von Beurteilungsrichtlinien zu beteiligen (§ 20 Absatz 2 Nummer 3 SächsGleiG). In allen Angelegenheiten, in denen die Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen sind, haben sie ein Initiativrecht (§ 20 Absatz 5 Satz 1 SächsGleiG). Außerdem definiert § 20 Absatz 1 Satz 2 SächsGleiG den in § 20 Absatz 1 Satz 3 SächsFFG eingeführten, aber unbestimmt belassenen Begriff der »frühzeitigen Beteiligung« wie folgt: »Eine 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 gestaltunfähig ist.«

Auch hinsichtlich des **Beanstandungsrechts** bestehen wesentliche Unterschiede zwischen den Gesetzen. Nach § 22 Absatz 1 Satz 1 SächsFFG waren Frauenbeauftragte berechtigt, Verstöße der Dienststelle gegen das Gesetz oder andere Vorschriften zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu beanstanden. Demgegenüber haben die Gleichstellungsbeauftragten das Beanstandungsrecht nach § 21 Absatz 1 SächsGleiG inne, wenn sie einen Verstoß gegen jedwedes Gleichstellungsrecht, gegen ihre oder seine Rechte aus dem SächsGleiG oder infolge der Aufstellung eines dem Gesetz nicht entsprechenden Gleichstellungsplanes oder dessen Nichtanpassung als gegeben ansehen.⁹

Die Beanstandung hat innerhalb einer Woche ab Kenntnis (§ 21 Absatz 1 Satz 1 SächsGleiG) bzw. nach Unterrichtung über die Maßnahme (§ 22 Absatz 1 Satz 2 SächsFFG) zu erfolgen. In dringenden Fällen kann die Dienststellenleitung eine verkürzte Frist von drei Werktagen ab Kenntnis festlegen (§ 21 Absatz 1 Satz 2 SächsGleiG). Während die Dienststellenleitung nach dem SächsFFG die beanstandete Maßnahme bis zur Klärung aufzuschieben hatte (§ 22 Absatz 2 Satz 2 SächsFFG), ermöglicht das SächsGleiG der Dienststellenleitung zusätzlich vorläufige Regelungen, wenn eine Maßnahme keinen Aufschub duldet (§ 21 Absatz 2

⁹ Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (2024), Praxishandbuch zum Sächsischen Gleichstellungsgesetz. Gesetzestext mit Erläuterungen. Online verfügbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/45303/documents/68627> (zuletzt abgerufen am 8.12.2024), Seite 51.

Satz 1, 2 SächsGleiG). Über solche Fälle ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich zu unterrichten (§ 21 Absatz 2 Satz 3 SächsGleiG).

Das SächsGleiG enthält zudem präzisere Regelungen zum **Eskalationsverfahren**. Wenn eine nachgeordnete Dienststelle der Beanstandung nicht abhilft, legt sie die Beanstandung samt Stellungnahme unverzüglich der nächsthöheren Dienststelle vor. Diese hat innerhalb von drei Monaten eine schriftlich begründete Entscheidung zu treffen (§ 21 Absatz 4 SächsGleiG). Die Beanstandung von Gleichstellungsbeauftragten der obersten Dienstbehörden oder der kommunalen Dienststellen werden lediglich in einem Gespräch zwischen der Dienststellenleitung und den Gleichstellungsbeauftragten erörtert (§ 21 Absatz 5 SächsGleiG). Auch hier beträgt die Entscheidungsfrist drei Monate.

Eine wesentliche Neuerung des SächsGleiG ist der ausdrücklich geregelte **Rechtsschutz** für Gleichstellungsbeauftragte in § 22 SächsGleiG. Danach können die Gleichstellungsbeauftragten das Verwaltungsgericht anrufen, wenn einer Beanstandung aus den in § 21 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 oder 3 SächsGleiG genannten Gründen nicht vollständig abgeholfen wird (§ 22 Absatz 1 Satz 1 SächsGleiG). Die Dienststelle trägt die notwendigen Kosten für das gerichtliche Verfahren, die der oder dem Gleichstellungsbeauftragten entstehen (§ 22 Absatz 4 SächsGleiG).

Insgesamt zeigt der Vergleich, dass das SächsGleiG deutlich umfassendere Regelungen und erweiterte Befugnisse für Gleichstellungsbeauftragte vorsieht. Insbesondere die gestärkten Rechte sowie die verfahrensrechtliche Absicherung der Gleichstellungsbeauftragten unterstreichen deren zentrale Rolle bei der Förderung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit im öffentlichen Dienst.

1.3.4. Regelungen zur Gremienbesetzung

Das SächsGleiG enthält erstmals eine Legaldefinition des Begriffs »Gremien«: Gemäß § 4 Absatz 7 Satz 1 SächsGleiG handelt es sich dabei um aufgabenbezogen gebildete Einheiten, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften einberufen oder besetzt werden, für die ein Bestellungs-, Vorschlags- oder Entsendungsrecht besteht und die auf Dauer – mindestens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten – eingesetzt werden. Im Unterschied dazu enthält das SächsFFG keine Legaldefinition, zählt in § 15 Absatz 2 SächsFFG jedoch »insbesondere Beiräte, beratende Ausschüsse sowie Verwaltungs- und Aufsichtsräte« zu den Gremien.

Gemäß § 4 Absatz 7 Satz 3 SächsGleiG sind Überwachungsorgane von Teilnehmungsunternehmen des Freistaates Sachsen und der Kommunen ausdrücklich keine Gremien im Sinne des Gesetzes; für diese gelten gesonderte Regelungen nach § 27 SächsGleiG (§ 4 Absatz 7 Satz 4 SächsGleiG).

Das SächsGleiG unterscheidet somit zwischen zwei Regelungskomplexen:

§ 26 SächsGleiG regelt die paritätische Besetzung von Gremien im Sinne des SächsGleiG mit Schwerpunkt auf Gremien innerhalb der Staatsverwaltung. Nach § 26 Absatz 1 Satz 1 SächsGleiG sollen diese Gremien zu gleichen Anteilen mit fachlich geeigneten Frauen und Männern besetzt werden. Besteht ein Gremium aus einer ungeraden Zahl an Mitgliedern, soll die Besetzung alternierend erfolgen, § 26 Absatz 1 Satz 3 SächsGleiG. Abweichungen hiervon sind gegenüber der oder dem Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu begründen, § 26 Absatz 1 Satz 4 SächsGleiG. § 26 SächsGleiG enthält darüber hinaus weitere Regelungen, etwa zur Überprüfung von Satzungen und Geschäftsordnungen im Hinblick auf geschlechtergerechte Besetzung (§ 26 Absatz 3 SächsGleiG), zur frühzeitigen Nachfolgeplanung (§ 26 Absatz 4 SächsGleiG) und zur Berücksichtigung familiärer Belange in der Gremienarbeit (§ 26 Absatz 5 SächsGleiG). Für kommunale Dienststellen gelten abweichende Regelungen: Hier ist lediglich eine Hinwirkungspflicht vorgesehen; die Absätze 3 bis 5 gelten nicht (§ 26 Absatz 6 SächsGleiG).

§ 27 SächsGleiG hingegen bezieht sich auf Teilnehmungen an privatrechtlichen Unternehmen des Freistaates Sachsen, bei denen der Freistaat Mitglieder in das jeweilige Überwachungsorgan (z. B. Aufsichtsräte) entsendet. Entsendet der Freistaat mehr als zwei Personen in ein solches Überwachungsorgan, sollen unter diesen Personen Frauen und Männer jeweils zu mindestens 30 Prozent vertreten sein. Diese Regelung gilt damit speziell für Teilnehmungsunternehmen des Freistaates Sachsen und unterscheidet sich in ihrer Zielsetzung und Verbindlichkeit von den Vorgaben des § 26.

1.3.5. Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Mit seinen Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit (§§ 10 bis 12 SächsGleiG) geht das SächsGleiG über die Bestimmungen im SächsFFG hinaus.

Sowohl das SächsFFG als auch das SächsGleiG enthalten einen Anspruch der Bediensteten auf flexible Arbeitszeitgestaltung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen dienstlicher Möglichkeiten, spezialgesetzlicher Regelungen und darauf beruhenden Vereinbarungen (§ 10 Absatz 2 SächsGleiG, vgl. § 10 SächsFFG).

Zusätzlich trifft § 10 SächsGleiG Regelungen zur individuellen Arbeitsortgestaltung und zu mobiler Arbeit. Die Dienststellenleitung hat in Zusammenarbeit mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten den jeweils bestehenden Bedarf in der Dienststelle für mobile Arbeitsbedingungen mindestens alle zwei Jahre oder im Zuge der jeweiligen Haushaltsaufstellungsverfahren zu ermitteln, auf die Schaffung entsprechender Ressourcen hinzuwirken und soll sie nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auf Antrag zur Verfügung stellen. Bediensteten mit Familien- oder Pflegeaufgaben sind mobile Arbeitsplätze dabei vorrangig zur Verfügung zu stellen (§ 10 Absatz 1 Satz 1 SächsGleiG). Mobil arbeitenden Bediensteten sind zudem die gleichen beruflichen Aufstiegs-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten wie den durchgängig in Präsenz tätigen Bediensteten einzuräumen (§ 10 Absatz 1 Satz 2 SächsGleiG).

Im Bereich **Teilzeitarbeit, Beurlaubung und beruflicher Wiedereinstieg**, legt das SächsGleiG fest, dass die Bediensteten bei einem Antrag auf eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben auf die rechtlichen Folgen einer Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung hinzuweisen sind (§ 11 Absatz 3 Satz 1 SächsGleiG, § 11 Absatz 2 Satz 1 SächsFFG und § 12 Absatz 4 SächsFFG) sowie auf die Möglichkeit der befristeten Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung jeweils mit Verlängerungsoption (§ 11 Absatz 3 Satz 2 SächsGleiG). Entsprechend der Reduzierung der Arbeitszeit hat die Dienststelle, soweit es möglich ist, eine Anpassung der Dienstaufgaben vorzunehmen (§ 11 Absatz 4 SächsGleiG).

Wenn die Dienststelle beabsichtigt, einen Antrag auf flexible Arbeitszeitgestaltung, mobile Arbeit, Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben abzulehnen, ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen (§ 10 Absatz 3 Satz 1, § 11 Absatz 2 Satz 1 SächsGleiG).

Sowohl das SächsGleiG als auch das SächsFFG sehen vor, dass beurlaubten Bediensteten auf deren Antrag befristete Beschäftigungsmöglichkeiten (Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen) vorrangig angeboten werden sollen (§ 12 Absatz 2 Satz 3 SächsGleiG, § 12 Absatz 3 SächsFFG). Nach Ablauf einer familien- oder pflegebedingten Beurlaubung ist den Bediensteten eine funktionsgleiche Beschäftigung auf einem Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz anzubieten (§ 12 Absatz 3 Satz 1 SächsGleiG, § 12 Absatz 5 Satz 1 SächsFFG). Darüber hinaus schreibt das SächsGleiG im Gegensatz zum SächsFFG in § 12 Absatz 2 Satz 5 SächsGleiG vor, dass spätestens drei Monate vor Ende der geplanten Beurlaubung ein Beratungsgespräch anzubieten ist.

1.3.6. Regelungen zur beruflichen Entwicklung

In Bezug auf **Stellenausschreibungen** erweitert § 5 Absatz 2 SächsGleiG die entsprechenden Bestimmungen des SächsFFG dahingehend, dass, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, bei der Ausschreibung von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben – unabhängig von der Hierarchieebene – darauf hinzuweisen ist, dass der Arbeitsplatz auch durch Teilzeitbedienstete besetzt werden kann. Zudem schreibt § 5 Absatz 3 Satz 1 SächsGleiG vor, Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufzufordern, wenn sie auf der jeweiligen Funktionsebene einer Dienststelle unterrepräsentiert sind. Insbesondere sind bei der Besetzung von Vorgesetzten- und Leitungspositionen Frauen auf die bevorzugte Berücksichtigung nach Maßgabe des SächsGleiG hinzuweisen (§ 5 Absatz 3 Satz 2 SächsGleiG). Darüber hinaus sind die Gleichstellungsbeauftragten in allen Stufen des Bewerbungs- und Auswahlverfahrens zu beteiligen und haben ein Teilnahmerecht (§ 6 Absatz 2 SächsGleiG). Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt sein (§ 6 Absatz 3 SächsGleiG).

Das SächsFFG sieht bereits vor, dass bei einer Unterrepräsentanz von Frauen die Dienststelle nach Maßgabe der Zielvorgaben des Frauenförderplans und der entsprechenden Personalplanung den Frauenanteil zu erhöhen hat. Dies gilt für die Besetzung von Stellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie für Beförderungen, Höhergruppierungen, die Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze, auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (§ 8 Absatz 1 SächsFFG). Diese Regelung übernimmt § 7 Absatz 3 SächsGleiG für kommunale Dienststellen, während für die Dienststellen der Staatsverwaltung weitergehende Regelungen gelten. Bewerberinnen sind danach bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen, wenn Frauen unterrepräsentiert sind. Diese Vorgabe betrifft die Begründung von Arbeits- oder

Dienstverhältnissen, die Vergabe von Ausbildungsplätzen (ausgenommen sind Ausbildungsgänge, die ausschließlich innerhalb des öffentlichen Dienstes absolviert werden können), Beförderungen, die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Dienstposten oder Beförderungsdienstposten sowie Entscheidungen zum Laufbahnwechsel (§ 7 Absatz 1 Satz 1 SächsGleiG).

Die **Bestimmungen zu Fort- und Weiterbildungen** der Bediensteten werden im SächsGleiG ebenfalls erweitert. Während § 9 Absatz 4 SächsFFG vorsah, dass Frauen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen zu gewinnen sind, enthält § 9 Absatz 5 SächsGleiG eine verbindlichere Formulierung, wonach Frauen bei entsprechender fachlicher Eignung bevorzugt als Referentinnen einzusetzen sind. Zudem regelt das SächsGleiG, dass den Bediensteten, die an Fortbildungen teilnehmen, angemessene Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige erstattet werden sollen, soweit Mittel verfügbar sind und die Kosten durch die Teilnahme an einer zumindest auch im dienstlichen Interesse liegenden Fort- oder Weiterbildung außerhalb des Dienstortes unvermeidbar entstehen (§ 9 Absatz 3 Satz 1 SächsGleiG).

Darüber hinaus greift § 9 Absatz 4 SächsGleiG **spezifische Gleichstellungsthemen für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen** auf, darunter geschlechtergerechtes Beurteilungswesen, die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit sowie Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Bei der Vergabe von Fort- und Weiterbildungsplätzen wirken die Dienststellen darauf hin, dass Frauen und Männer zu gleichen Anteilen teilnehmen können, sofern sie die erforderlichen Voraussetzungen erfüllen. Soweit Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, ist ihnen die Teilnahme an Fortbildungen für Führungskräfte oder zur Vorbereitung auf Führungspositionen bevorzugt zu ermöglichen (§ 9 Absatz 1 Satz 1, 2 SächsGleiG).

Für **kommunale Dienststellen** gilt abweichend von § 9 Absatz 1 SächsGleiG, dass Frauen bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe berücksichtigt werden müssen. Teilzeitbediensteten sind die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen (§ 9 Absatz 6 Satz 1, 2 SächsGleiG). Im Unterschied zu den Dienststellen der Staatsverwaltung sollen Möglichkeiten der Kinderbetreuung im Bedarfsfall angeboten werden (§ 9 Absatz 6 Satz 3 SächsGleiG). Dies umfasst die Vorhaltung oder Organisation einer Betreuungsmöglichkeit.¹⁰

1.3.7. Regelungen zum Umgang mit und Strategien gegen (sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz

§ 16 SächsFFG befasst sich mit dem **Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**, indem der Begriff der sexuellen Belästigung definiert und eingeordnet wird (§ 16 Absatz 1 und 3 SächsFFG) sowie Regelungen für den Umgang mit entsprechenden Beschwerden getroffen werden (§ 16 Absatz 4 und 5 SächsFFG).

Das SächsGleiG enthält ebenfalls Regelungen zu Belästigung am Arbeitsplatz und geht über das SächsFFG hinaus, indem es ebenfalls Belästigungen wegen des Geschlechts sowie der sexuellen Orientierung einbezieht. So legt § 19 Absatz 3 Satz 3 SächsGleiG fest, dass Gleichstellungsbeauftragte Beschwerden von Bediensteten über Belästigungen wegen des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung sowie wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegennehmen, über entsprechende Beratungs- und Hilfsangebote informieren und die Beschwerden mit Einverständnis der betroffenen Person an die zuständige Stelle weiterleiten. Diese Weiterleitung erfolgt insbesondere an die Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Das SächsGleiG berücksichtigt damit auch Mehrfachdiskriminierungen. Dies kommt zudem in § 19 Absatz 3 Satz 2 SächsGleiG zum Ausdruck, wonach die Gleichstellungsbeauftragten in besonderem Maße die Belange von Frauen mit Behinderungen berücksichtigen.

Darüber hinaus schreibt § 20 Absatz 1 Satz 1 SächsGleiG vor, dass die Gleichstellungsbeauftragten bei Maßnahmen, die den Schutz vor Belästigung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung oder vor sexueller Belästigung betreffen, unverzüglich zu informieren und frühzeitig zu beteiligen sind. Zudem soll der Gleichstellungsplan Strategien zur Sensibilisierung für sowie zum Umgang mit sexueller Belästigung enthalten (§ 25 Absatz 4 SächsGleiG). Weiterhin ist bei geeigneten Veranstaltungen der beruflichen Fort- und Weiterbildung, insbesondere auch bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte und Bedienstete im Personalwesen, auch der Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzusehen (§ 9 Absatz 4 SächsGleiG).

¹⁰ Quelle: Sächsischer Landtag. (2023). Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen, Drs. 7/13243. Online verfügbar unter: https://edas.landtag.sachsen.de/viewer.aspx?dok_nr=13243&dok_art=Drs&leg_per=7&pos_dok=0&dok_id=undefined (zuletzt abgerufen am 10.2.2025), Seite 58.

1.4. Datenquellen und methodisches Vorgehen

Der Erste Gleichstellungsbericht des Freistaates Sachsen stützt sich auf eine Vielzahl von Datenquellen und methodischen Ansätzen zur Erhebung und Auswertung von relevanten Daten.

Analog zu den vorangegangenen Frauenförderungsberichten wurden für die Erstellung des Berichts primär folgende Datenquellen herangezogen:

- Daten der Personalstandstatistik und der Sächsischen Frauenförderungsstatistik des Statistischen Landesamts des Freistaates Sachsen jeweils zum Stichtag 30. Juni 2023,
- Daten der Sächsischen Frauenförderungsstatistik aus vorherigen Erhebungszeiträumen (vom 30. Juni 2019 bis 30. Juni 2022) sowie
- Daten aus empirischen Erhebungen (Online-Befragung und Tiefeninterviews)
 - Online-Befragungen der Personalverwaltungen (im Folgenden »personalverwaltenden Stellen«) sowie der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Ressorts und nachgeordneten Behörden des Freistaates Sachsen (§ 4 Absatz 2 Satz 1 SächsGleiG)
 - Tiefeninterviews mit verschiedenen Akteursgruppen

Die Personalstandstatistik, und darauf aufbauend auch die Sächsische Frauenförderungsstatistik, erfassen das im öffentlichen Dienst stehende Personal im Freistaat Sachsen.¹¹ Die Sächsische Frauenförderungsstatistik wird jährlich durchgeführt und den Berichtskreis bilden die Dienststellen/Einrichtungen gemäß § 2 SächsGleiG in Verbindung mit § 4 Absatz 2 SächsGleiG. Dies schließt sowohl das Personal in den Dienststellen der Staatsverwaltung ein als auch das Personal in den kommunalen Dienststellen. Werden beide Ebenen im Bericht adressiert, wird die Bezeichnung »Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen« verwendet.

Bei den Online-Befragungen der personalverwaltenden Stellen sowie der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten wurden kommunale Dienststellen nicht einbezogen.

1.4.1. Statistische Daten des Statistischen Landesamts des Freistaates Sachsen

Die vom Statistischen Landesamt zur Verfügung gestellte Frauenförderungsstatistik umfasst Kennzahlen zur Anzahl der **Beschäftigten in den verschiedenen Gruppen** des öffentlichen Dienstes (insbesondere Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte in Ausbildung sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausbildung), zum **Umfang der Beschäftigungsverhältnisse** (gegliedert nach Funktionsebenen), zu **Bewerbungen** und **Stellenbesetzungen** sowie zu **Beförderungen und Höhergruppierungen** und zur Inanspruchnahme von **Fortbildungen**. Daten der Personalstandstatistik werden ergänzend herangezogen, beispielsweise bezüglich der Anzahl **befristet angestellter Beschäftigter**. Die statistischen Fachbegriffe und Einteilungen entsprechen den Definitionen und Vorgaben den vom Statistischen Landesamt des Freistaates Sachsen herausgegebenen »Allgemeinen Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023«. ¹² Da die Daten der Frauenförderungsstatistik auf Grundlage der Begriffsbestimmungen des SächsFFG basieren, wird für die Beschreibung und Darstellung der Ergebnisse der Statistischen Datenauswertung der Begriff »Beschäftigte« statt der wie im SächsGleiG vorgesehene Begriff »Bedienstete« genutzt.

Im Anhang des Berichts sind die **Datentabellen** der Personalstandstatistik und der Sächsischen Frauenförderungsstatistik aufgeführt. Jede Tabelle wird dabei textlich eingeordnet, um die Daten kontextbezogen zu erläutern. In der statistischen Datenauswertung des Berichts wird zudem auf die entsprechenden Tabellen im Anhang verwiesen. Die Struktur der Tabellen im Anhang entspricht derjenigen der zugrunde liegenden Personalstandstatistik und Frauenförderungsstatistik.

¹¹ Vgl. § 1 Nummer 4, § 2 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2, 3, § 6 Gesetz über die Statistiken der öffentlichen Finanzen und des Personals im öffentlichen Dienst – FPStatG.

¹² Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Allgemeine Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023 (Muster). Im Folgenden ausgewiesen als »Allgemeine Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023«. Der Stichtag der Daten der Sächsischen Frauenförderungsstatistik ist der 30. Juni.

1.4.2. Online-Befragungen der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten und personalverwaltenden Stellen

Die Online-Befragung verfolgte zwei zentrale Ziele: Zum einen sollte der **Umsetzungsstand des SächsFFG** aus Sicht der befragten Akteurinnen und Akteure ermittelt werden, zum anderen sollten **erste Einschätzungen zur Wirkung des SächsGleiG** erfasst werden.

Die Befragung wurde am 29. Juli 2024 an die **aktuell bestellten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten** versandt und am 2. September 2024 geschlossen. In einigen Dienststellen waren bereits Gleichstellungsbeauftragte gewählt worden, sodass sowohl **Frauen- als auch Gleichstellungsbeauftragte** an der Befragung teilnahmen. Um diese Differenzierung zu berücksichtigen, wurde zu Beginn der Befragung abgefragt, ob die Teilnehmenden derzeit das Amt der Frauenbeauftragten oder das der/des Gleichstellungsbeauftragten innehaben. Gleichstellungsbeauftragte hatten die Möglichkeit, den Fragebogen gemeinsam mit ihrer Vorgängerin (Frauenbeauftragte) oder in Abstimmung mit ihr auszufüllen. Falls eine Zusammenarbeit mit der Vorgängerin nicht möglich war, konnten sie den Fragebogen eigenständig beantworten, gegebenenfalls aus ihrer früheren Perspektive als Frauenbeauftragte.

Durch eine Filterführung im Fragebogen wurden die Teilnehmenden gezielt zu den für sie relevanten Fragen geleitet. Diese umfassten unter anderem die Aufgaben der/des Gleichstellungsbeauftragten sowie Einschätzungen zu den Auswirkungen des SächsGleiG.

Im Mittelpunkt der Befragung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten sowie der personalverwaltenden Stellen standen die folgenden Themen:

- Funktion und Aufgabenbereiche der Frauenbeauftragten,
- Frauenförderpläne,
- Personalentscheidungen, Einstellungsverfahren und Fortbildungen,
- Angebote und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf,
- paritätische Gremienbesetzung sowie
- Umgang mit sexueller Belästigung.

Zusätzlich wurden erste Erfahrungen mit dem SächsGleiG in den Dienststellen erfasst, einschließlich Kennzahlen zu bereits bestellten Gleichstellungsbeauftragten und erstellten Gleichstellungsplänen. Die verwendeten Fragebögen, die durch Kienbaum in Abstimmung mit dem seinerseits zuständigen Sächsischen Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (SMJusDEG) erstellt wurden, sind dem Bericht im Anhang beigefügt.

Den befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten wurde ein personalisierter Link zur Online-Befragung übermittelt. Der Versand der Einladung erfolgte über die Firma Kienbaum an die dienstlichen E-Mail-Adressen der Beauftragten.

Die **personalverwaltenden Stellen** erhielten die Einladung zur Teilnahme an der Umfrage über das SMJusDEG am 29. Juli 2024. Die Befragung wurde am 2. September 2024 geschlossen. Dabei wurden die Referatsleitungen Personal der Ministerien gebeten, den Fragebogen auszufüllen und den Link an ihre nachgeordneten Bereiche weiterzuleiten, damit auch diese an der Befragung teilnehmen konnten.

Der nachfolgenden Tabelle sind näherungsweise die Grundgesamtheiten sowie die entsprechenden Rückläufe je Befragungsgruppe zu entnehmen:

Befragungsgruppe	Grundgesamtheit	Anzahl ausgefüllter Fragebögen	Rücklaufquote
Personalverwaltungen	ca. 160	103	ca. 64 Prozent
Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte	ca. 160	74	ca. 46 Prozent

Tabelle 1: Übersicht der Rückläufe der Kienbaum Online-Befragungen

Im Vergleich zur Rücklaufquote der an der Online-Befragung beteiligten personalverwaltenden Stellen und Frauenbeauftragten im Rahmen des Sechsten Frauenförderungsberichts zeigt sich im Jahr 2024 eine geringere Teilnahme. Im Jahr 2019 betrug die Rücklaufquote 91 Prozent für die Personalverwaltungen und 66 Prozent für die Frauenbeauftragten.

Im Folgenden werden die **Stichproben der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten** und Personalverwaltungen kurz beschrieben.

Von den 74 befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten gaben 47 Prozent an, ihre Dienststelle einer **obersten Landesbehörde bzw. einem Ministerium oder dessen nachgeordnetem Bereich** zuzuordnen. 26 Prozent der Befragten sind einem Gericht zugeordnet, während 19 Prozent einer juristischen Person des öffentlichen Rechts angehören, die der alleinigen Aufsicht des Freistaates Sachsen untersteht. 5 Prozent der Befragten ordnen ihre Dienststelle der Polizei gemäß § 68 Absatz 1 Sächsisches Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG) zu, und 1 Prozent gibt die Staatsanwaltschaft als Dienststelle an. Eine Person machte hierzu keine Angabe.

Die Mehrheit der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten (39 Prozent) stammt aus **mittelgroßen Dienststellen mit 81 bis 300 Bediensteten** (siehe Abbildung 1). Zudem geben 99 Prozent der Befragten an, dass in ihrer Dienststelle zehn oder mehr Frauen dauerhaft beschäftigt sind. Eine Person gibt an, dass in ihrer Dienststelle weniger als zehn Frauen tätig sind.

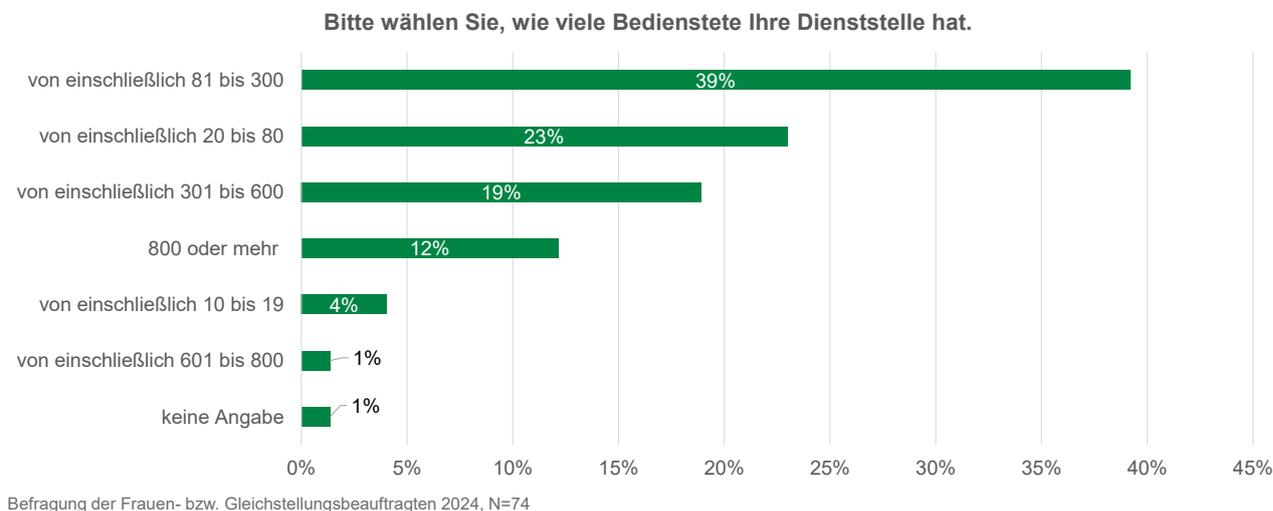


Abbildung 1: Verteilung der Anzahl der Bediensteten in Dienststellen, in denen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte bestellt sind

Weiterhin geben 85 Prozent der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten an, dass sich ihr Zuständigkeitsbereich auf eine einzelne Dienststelle beschränkt. 6 Prozent betreuen zwei Dienststellen und 3 Prozent geben an, für drei Dienststellen zuständig zu sein. 1 Prozent der Befragten nennt mehr als drei Dienststellen, auf die sich ihr Zuständigkeitsbereich erstreckt.

Hinsichtlich der Anzahl der Standorte bzw. Liegenschaften, für die die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten zuständig sind, geben 46 Prozent an, dass ihre Zuständigkeit einen Standort bzw. eine Liegenschaft umfasst. 11 Prozent betreuen zwei Standorte bzw. Liegenschaften und 7 Prozent sind für drei Standorte bzw. Liegenschaften verantwortlich. Die übrigen Antworten verteilen sich auf eine Spannweite von vier bis zu 30 Standorten oder Liegenschaften.

Die Verteilung der befragten Personalverwaltungen weist Parallelen zu der der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten auf. Die meisten personalverwaltenden Stellen (42 Prozent) sind einer obersten **Landesbehörde bzw. einem Ministerium oder dessen nachgeordnetem Bereich** zugeordnet. Es folgen 34 Prozent, die ihre Dienststelle einem Gericht zuordnen. 12 Prozent gehören zu juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die der alleinigen Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehen, und 8 Prozent sind personalverwaltende Stellen der Polizei gemäß § 68 Absatz 1 SächsPersVG. Die verbleibenden 5 Prozent entfallen auf Dienststellen der Staatsanwaltschaften.

Die Größe der Dienststellen, aus denen die personalverwaltenden Stellen stammen, zeigt eine ähnliche Verteilung wie bei den Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten. Der Großteil der Befragten stammt aus **mittelgroßen Dienststellen (von einschließlich 81 bis 300 Bediensteten)** (vgl. Abbildung 2).

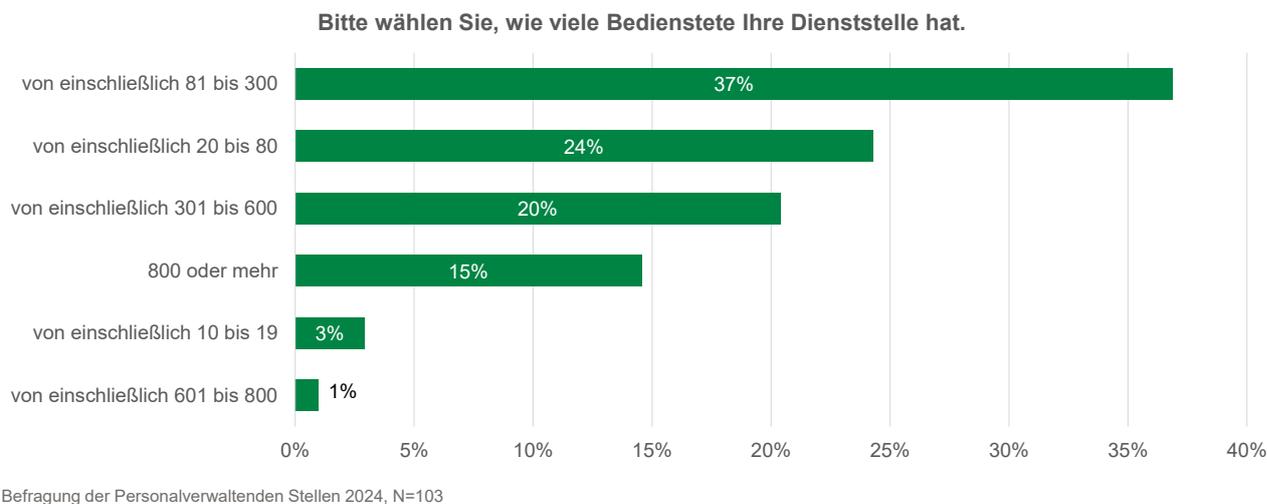


Abbildung 2: Verteilung der Anzahl der Bediensteten in Dienststellen, denen die befragten personalverwaltenden Stellen angehören

Alle befragten personalverwaltenden Stellen geben an, dass in ihrer Dienststelle **zehn oder mehr Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt** sind.

1.4.3. Qualitative Tiefeninterviews

Ergänzend zu den Online-Befragungen der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten sowie der personalverwaltenden Stellen wurden qualitative Tiefeninterviews mit verschiedenen Akteursgruppen im Zeitraum vom 12. Juli 2024 bis 12. September 2024 durchgeführt. Diese dienten dazu, weitere Erkenntnisse zu den unterschiedlichen **gleichstellungsrelevanten Themen** zu gewinnen und die Ergebnisse der standardisierten **Befragungen zu ergänzen**. Aus der folgenden Tabelle gehen die interviewten Personengruppen, der jeweilige thematische Fokus der Interviews, die Anzahl der geführten Gespräche und der Zeitpunkt des Interviews hervor. Personen aus kommunalen Dienststellen wurden nicht befragt.

Interviewgruppe	Fokus der Interviews	Anzahl der Interviews	Zeitpunkt der Interviews
Frauenbeauftragte	Erfahrungen mit und Bewertung der Förderinstrumente des SächsFFG und des SächsGleiG; Erfahrungen zu innovativen Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung in der Dienststelle	2	1. August 2024 2. August 2024
Person aus der Personalverwaltung mit Entsende-, Vorschlags-, oder Bestellungsrecht für Gremien oder Aufsichtsräte	Erfahrungen und Bewertung der paritätischen Gremienbesetzung im Freistaat Sachsen; Erfahrungen zu innovativen Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung in der Dienststelle	2	12. Juli 2024 12. September 2024
Vertretung der Opferhilfe Sachsen	Einschätzungen und Handlungsempfehlungen zum Umgang mit (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen	1	12. Juli 2024
Vertretung der Psychosozialen Prozessbegleitung von Betroffenen im Rahmen von Strafverfahren	Einschätzungen und Handlungsempfehlungen zum Umgang mit (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen	1	2. August 2024
Bedienstete in der Staatsverwaltung im Freistaat Sachsen	Beobachtungen/Erfahrungen und Einschätzungen zu (dem Umgang mit) (sexueller) Belästigung im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen	2	21. August 2024 22. August 2024

Tabelle 2: Übersicht zu den interviewten Personengruppen¹³

Die Interviewleitfäden sind im Anhang enthalten.

1.4.4. Weitere Dokumente

Im Rahmen der Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts wurden diverse Informationen recherchiert, Dokumente gesichtet und zentrale Informationen in den vorliegenden Bericht integriert.

Zu den herangezogenen Dokumenten zählen unter anderem der Beteiligungsbericht Sachsen 2023¹⁴, die Handreichungen für Gleichstellungsbeauftragte¹⁵, das Praxishandbuch zum SächsGleiG¹⁶, die Analysen und

¹³ Die Anzahl der geführten Interviews beläuft sich auf jeweils ein bis zwei Personen pro untersuchter Personengruppe. Dabei handelt es sich überwiegend um Vertiefungsinterviews bzw. Interviews mit Expertinnen und Experten. Ziel dieser Interviews ist es nicht, eine breite empirische Basis zu schaffen, sondern spezifische Aspekte gezielt zu vertiefen oder vorhandene Erkenntnisse zu ergänzen.

¹⁴ Staatsministerium der Finanzen (2024). Beteiligungsbericht Sachsen 2023: Beteiligungen des Freistaates Sachsen an Unternehmen des privaten und öffentlichen Rechts. Online verfügbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/43602/documents/66236> (zuletzt abgerufen am 10.12.2024).

¹⁵ Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (2024). Ein Überblick über die Tätigkeit von Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen der sächsischen Staatsverwaltung. Online verfügbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/44422/documents/67241> (zuletzt abgerufen am 15.1.2025).

Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (2024). Ein Überblick über die Tätigkeit von Gleichstellungsbeauftragten in den kommunalen Dienststellen des Freistaates Sachsen. Online verfügbar unter: https://www.gleichstellung.sachsen.de/download/Ueberblick_Gleichstellungsbeauftragte_Sachsen.pdf (zuletzt abgerufen am 15.1.2025).

¹⁶ SMJusDEG (2024). Praxishandbuch zum Sächsischen Gleichstellungsgesetz. Online verfügbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/45303/documents/68627> (zuletzt abgerufen am 10.12.2024).

Empfehlungen aus den vorangegangenen Frauenförderungsberichten¹⁷ sowie einzelne relevante Anfragen zu gleichstellungsbezogenen Themen oder zum vorausgegangenen Frauenförderungsbericht von Abgeordneten des Sächsischen Landtags.¹⁸

¹⁷ SMJusDEG (2018). Sechster Frauenförderungsbericht des Freistaates Sachsen. Online verfügbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/42217/documents/64338> (zuletzt abgerufen am 10.12.2024).

¹⁸ Kleine Anfrage der Abgeordneten Daniela Kuge (CDU) Drs.-Nr.: 7/12512, Thema: Paritätische Besetzung der Aufsichtsgremien in Beteiligungen und Stiftungen des Freistaates Sachsen sowie Kleine Anfrage der Abgeordneten Daniela Kuge (CDU) Drs.-Nr.: 7/3171, Thema: Paritätische Besetzung der Aufsichtsgremien in Beteiligungen und Stiftungen des Freistaates Sachsen.

2. Beschäftigungssituation von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen

In diesem Kapitel werden die **zentralen Ergebnisse zur Gleichstellungssituation von Frauen und Männern in den Dienststellen im Freistaat Sachsen** vorgestellt (Dienststellen der Staatsverwaltung und kommunale Dienststellen). Die Auswertungen basieren auf den Daten der Personalstandstatistik und Frauenförderungsstatistik des Statistischen Landesamts des Freistaates Sachsen mit Stichtag zum 30. Juni 2023. Die Statistiken weisen Daten teils nur gruppiert aus (beispielsweise Gruppierung von Entgeltgruppen). Damit sind Detailauswertungen nach Untergruppen nur eingeschränkt möglich und Unterschiede innerhalb einer Gruppe kommen nicht zur Geltung. Dies ist bei der Interpretation der Datenlage zu beachten. Weiterhin ist zu beachten, dass die Termini der Sächsischen Frauenförderungsstatistik verwendet werden, wie bereits unter 1.3. erläutert. Die Frauenförderungsstatistik verwendet z. B. die Bezeichnung Beschäftigte für die eher übliche Bezeichnung der Bediensteten. Aufgrund dessen wird am Anfang eines jeden Unterkapitels mit einer kurzen Definition in das Thema eingeführt.

2.1. Personalstand

Der folgende Abschnitt widmet sich der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen, wobei der Schwerpunkt auf der Zahl der weiblichen Beschäftigten liegt. Im Jahr 2023 waren Frauen mit 149.875 Beschäftigten und einem Anteil von 64,4 Prozent im öffentlichen Dienst überproportional vertreten. Die Auswertungen der früheren Frauenförderungsberichte zeigen jedoch, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten insbesondere in Abhängigkeit von der Beschäftigungsart, dem Beschäftigungsumfang und der Funktionsebene bestehen.

In den nachfolgenden Kapiteln werden zentrale Kennzahlen zur Gleichstellungssituation detailliert untersucht. Zunächst erfolgt eine Analyse der Geschlechterverhältnisse bei Beamtinnen und Beamten (Unterkapitel 2.1.2) sowie bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Unterkapitel 2.1.3). Im Anschluss daran werden die Geschlechterverhältnisse auf den verschiedenen Funktionsebenen (Unterkapitel 0) dargestellt, gefolgt von Kennzahlen zu Auszubildenden (Unterkapitel 2.1.5). Weitere Abschnitte widmen sich der Analyse von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten (Unterkapitel 2.1.6), der Geschlechterverteilung bei geringfügiger Beschäftigung (Unterkapitel 2.1.7) sowie unter den beurlaubten Beschäftigten (Unterkapitel 2.1.8).

2.1.1. Beschäftigte im öffentlichen Dienst

*§ 3 Absatz 1 SächsFFG definiert **Beschäftigte im Sinne des Gesetzes** als Richterinnen und Richter, Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie zu ihrer Berufsausbildung beschäftigte Personen. Nicht als Beschäftigte gelten hingegen Beamtinnen und Beamte auf Zeit, deren Amt auf einer Wahl beruht.*

Zum Personalstand im Sinne der Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023 gehören alle Beschäftigten, die am 30. Juni 2023 in einem unmittelbaren Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu einer berichtspflichtigen Einrichtung stehen und in der Regel Gehalt oder Entgelt aus Haushaltsmitteln dieser Stelle beziehen oder aus Drittmitteln finanziert werden.¹⁹

Zum Stichtag 30. Juni 2023 waren im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen insgesamt 232.710 Personen beschäftigt, davon 82.835 Männer und 149.875 Frauen. Der Frauenanteil betrug somit 64,4 Prozent. Die Gesamtzahl der Beschäftigten ist im Zeitraum von 2015 bis 2023 kontinuierlich gestiegen, von 212.205 im Jahr

¹⁹ Allgemeine Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023, Ziffer I.1.1.

2015 auf 232.710 im Jahr 2023. Gleichzeitig reduzierte sich der Frauenanteil geringfügig um 1,3 Prozentpunkte.²⁰ Insgesamt kann festgehalten werden, dass der **Frauenanteil trotz eines signifikanten Anstiegs der Gesamtbeschäftigtenzahl** in diesem Zeitraum **weitgehend stabil** geblieben ist (vgl. Abbildung 3).

Ein Vergleich der Beschäftigungsbereiche im Jahr 2023 zeigt Unterschiede im Frauenanteil. Im kommunalen Bereich²¹ liegt der Frauenanteil mit 66,7 Prozent über dem des Landesbereichs²², der 61,7 Prozent beträgt. Bei den unter Landesaufsicht stehenden Sozialversicherungsträgern ist der Frauenanteil mit 80,0 Prozent besonders hoch.

Im Zeitraum von 2010 bis 2023 ist in allen drei Bereichen ein leichter Rückgang des Frauenanteils zu beobachten. Im kommunalen Bereich sank der Anteil von 67,5 Prozent (2010) auf 66,7 Prozent (2023), im Landesbereich von 63,0 Prozent auf 61,7 Prozent, und bei den Sozialversicherungsträgern von 83,8 Prozent auf 80,0 Prozent. Diese Veränderungen sind jedoch als marginal einzustufen, da der Frauenanteil über den gesamten Zeitraum auf einem vergleichsweise hohen Niveau verblieben ist.

Gesamtzahl Beschäftigte mit Anteil der Frauen und Männer in Prozent



Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

Abbildung 3: Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen im Zeitraum 2010 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni, in absoluten Zahlen und Frauenanteil in Prozent

Im Folgenden werden die Beschäftigtenzahlen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Art der Beschäftigungsverhältnisse differenziert betrachtet.²³ Insgesamt waren 232.710 Personen im öffentlichen Dienst tätig, darunter 41.290 Beamtinnen und Beamte, 4.345 Beamtinnen und Beamte in Ausbildung sowie 1.450 Beamtinnen und Beamte, die ohne Bezüge beurlaubt waren. Darüber hinaus waren 175.570 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst tätig, 5.480 Auszubildende und 4.575 beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Entgelt.

Die **Zahl der Beamtinnen und Beamten in Ausbildung** hat sich zwischen 2010 und 2023 **vervierfacht**. Während zwischen 2010 und 2018 ein überproportional hoher Anteil männlicher Beamtenanwärter verzeichnet

²⁰ Der Frauenanteil ist als Angabe in den Balken der Graphik für das jeweilige Jahr eingefügt.

²¹ Kernhaushalte (einschließlich Kommunalen Sozialverband Sachsen) und Sonderrechnungen der Gemeinden/Gemeindeverbände (Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik (2023). Ergebnisse der Sächsischen Frauenförderungsstatistik, Teil 1 – Personalstand zum 30. Juni 2023.).

²² Kernhaushalt und Sonderrechnungen des Landes sowie rechtlich selbstständige öffentlich-rechtliche Einrichtungen. (Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik (2023). Ergebnisse der Sächsischen Frauenförderungsstatistik, Teil 1 – Personalstand zum 30. Juni 2023.).

²³ Vgl. Anhang, Tabelle 1.

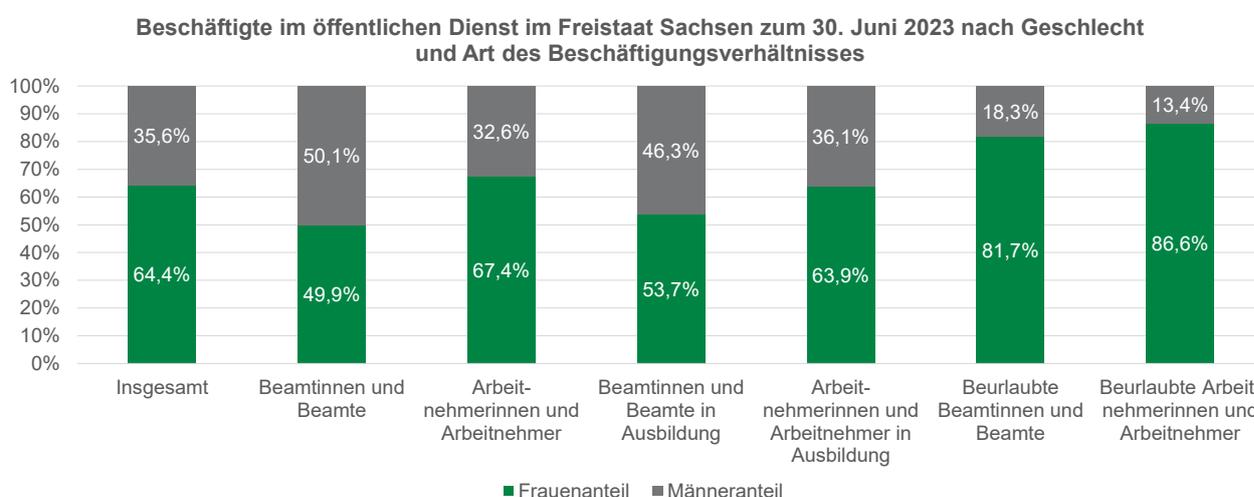
wurde, der sich zwischen 64 und 67,6 Prozent bewegte, ist seit 2019 ein signifikanter Anstieg (8,4 Prozentpunkte) weiblicher Beamtenanwärterinnen zu beobachten.²⁴ Im Jahr 2023 machten Frauen sogar die Mehrzahl der Beamtinnen und Beamten in Ausbildung aus.

Im Bereich der **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausbildung** zeigte sich ein anders gelagerter Trend. Der **Frauenanteil sank** zwischen 2018 und 2020 von 67,2 Prozent auf 60,9 Prozent, stieg jedoch in den darauffolgenden Jahren wieder an und erreichte im Jahr 2023 einen Wert von 63,9 Prozent.

Auch bei **beurlaubten Beschäftigten** lassen sich **geschlechtsspezifische Unterschiede** beobachten. Der Anteil weiblicher Beamtinnen, die ohne Bezüge beurlaubt waren, sank zwischen 2010 und 2016 kontinuierlich auf 65,8 Prozent (von 705 Beamtinnen auf 480 Beamtinnen). Im Zeitraum von 2017 bis 2023 schwankte der Frauenanteil, wobei er im Jahr 2021 mit 82,3 Prozent seinen Höchstwert erreichte (1.215 Beamtinnen). Im Jahr 2023 lag der Frauenanteil in dieser Gruppe bei 81,7 Prozent (1.185 Beamtinnen) und damit auf einem ähnlichen Niveau wie im Jahr 2020 (81,4 Prozent bzw. 920 Beamtinnen).²⁵ Im Bereich der beurlaubten Arbeitnehmerinnen blieb der Frauenanteil über den gesamten Zeitraum von 2010 bis 2023 stabil und erreichte im Jahr 2023 86,6 Prozent.

In den vergangenen Frauenförderungsberichten wurde ebenfalls ein hoher Frauenanteil unter den beurlaubten Beschäftigten festgestellt. Beim Blick auf die Datenlage zu Beurlaubung von Beschäftigten ist zu berücksichtigen, dass Beurlaubungen aus unterschiedlichen Anlässen erfolgen können – etwa aus dienstlichen Gründen oder zur Wahrnehmung eines politischen Mandats. Beurlaubungen können jedoch auch auf familiäre Gründe zurückgehen, insbesondere auf Elternzeiten oder Zeiten der Betreuung und Pflege von Angehörigen gemäß § 98 SächsBG.

Das in Abbildung 4 dargestellte Säulendiagramm verdeutlicht, dass **Frauen in fünf von sechs dargestellten Beschäftigungsverhältnissen einen höheren Anteil ausmachen** als Männer. Einzige Ausnahme bildet die Gruppe der Beamtinnen und Beamten, bei der Männer mit 50,1 Prozent leicht überrepräsentiert sind. Den höchsten Frauenanteil verzeichnet die Gruppe der beurlaubten Arbeitnehmerinnen mit 86,6 Prozent, gefolgt von beurlaubten Beamtinnen mit 81,7 Prozent.



Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

Abbildung 4: Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Geschlecht und Art des Beschäftigungsverhältnisses in prozentualen Anteilen

Im Folgenden werden die Daten zum Anteil von Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen in Ausbildung im **Landesbereich und kommunalen Bereich** aufgeschlüsselt. Insbesondere bei den Beamtinnen und Beamten in

²⁴ Ab 1. Januar 2019 wurden in Sachsen neu eingestellte Lehrkräfte verbeamtet. Damit verbunden war auch die Verbeamtung auf Probe von Referendarinnen und Referendaren. Da Frauen einen hohen Anteil an der Gruppe der Lehrkräfte ausmachen, kann der Anstieg der Anzahl der Beamtinnen ab diesem Jahr – zumindest in Teilen – auf diese Entwicklung zurückgeführt werden.

²⁵ Der hohe Frauenanteil in den letzten Jahren kann womöglich auf die Corona-Pandemie zurückgeführt werden und die damit verbundene Entscheidung für eine Beurlaubung, um sich um Angehörige zu kümmern.

Ausbildung lassen sich unterschiedlich hohe Anteile an Frauen zwischen kommunalem und Landesbereich erkennen: Während der Frauenanteil von Beamtinnen und Beamten in Ausbildung im kommunalen Bereich im Jahr 2023 bei 12,1 Prozent liegt, ist dieser im Landesbereich mit 55,4 Prozent deutlich höher. Im Jahresverlauf zeigt sich, dass in beiden Bereichen ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils zu erkennen ist: Im Landesbereich ist eine Steigerung von einem Tiefstwert von 33,7 Prozent im Jahr 2018 auf 55,4 Prozent im Jahr 2023 zu verzeichnen. Im kommunalen Bereich gab es einige Jahre ohne weibliche Beamtinnen in Ausbildung (beispielsweise in den Jahren 2014 bis 2017), der Anteil an Frauen stieg erstmals wieder seit 2019 (4,5 Prozent) sprunghaft an.

Für die beurlaubten Beamtinnen ergibt sich ein ähnliches Bild: Im Jahr 2023 gibt es deutlich mehr beurlaubte Beamtinnen im Landesbereich (82,2 Prozent) als im kommunalen Bereich (50,0 Prozent). Weiterhin zeigt sich, dass der Frauenanteil an beurlaubten Beamtinnen im kommunalen Bereich über den Zeitraum von 2010 bis 2023 stark abnahm, von 87,5 Prozent auf 50,0 Prozent. Im Jahr 2021 fiel der Frauenanteil auf einen Tiefstwert von 28,6 Prozent.

Der Frauenanteil an Arbeitnehmerinnen in Ausbildung ist im Jahr 2023 im kommunalen (64,8 Prozent) und Landesbereich (62,1 Prozent) ähnlich hoch. Auch über den Zeitraum von 2010 bis 2023 ergeben sich nur marginale Unterschiede. Gleiches gilt für die ohne Bezüge beurlaubten Arbeitnehmerinnen im kommunalen (89,8 Prozent) und Landesbereich (83,7 Prozent) für das Jahr 2023.

2.1.2. Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte

im Sinne der Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023 sind Bedienstete, die - auf Lebenszeit, Zeit, Probe, Widerruf - durch eine Ernennungsurkunde in ein Beamtenverhältnis berufen worden sind.²⁶ Dazu gehören ebenfalls Berufsrichterinnen und -richter, Gerichtsassessorinnen und -assessoren, Staatsanwältinnen und -anwälte sowie Richterinnen und Richter kraft Auftrags.²⁷

Am Stichtag 30. Juni 2023 waren im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen insgesamt 41.290 Beamtinnen und Beamte²⁸ beschäftigt. Davon entfielen 20.675 auf Männer und 20.615 auf Frauen, was einem Frauenanteil von 49,9 Prozent entspricht. Innerhalb dieser Gruppe waren 14.960 Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1 und 26.330 der Laufbahngruppe 2²⁹ zugeordnet.

Im Zeitraum von 2018 bis 2023 verzeichnete die **Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten eine kontinuierliche Zunahme**, wobei sie von 31.630 im Jahr 2018 auf 41.290 im Jahr 2023 anstieg. Parallel dazu erhöhte sich der Frauenanteil von 43,7 Prozent im Jahr 2018 auf 49,9 Prozent im Jahr 2023, was eine sukzessive Annäherung an ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis darstellt (vgl. Abbildung 5).³⁰

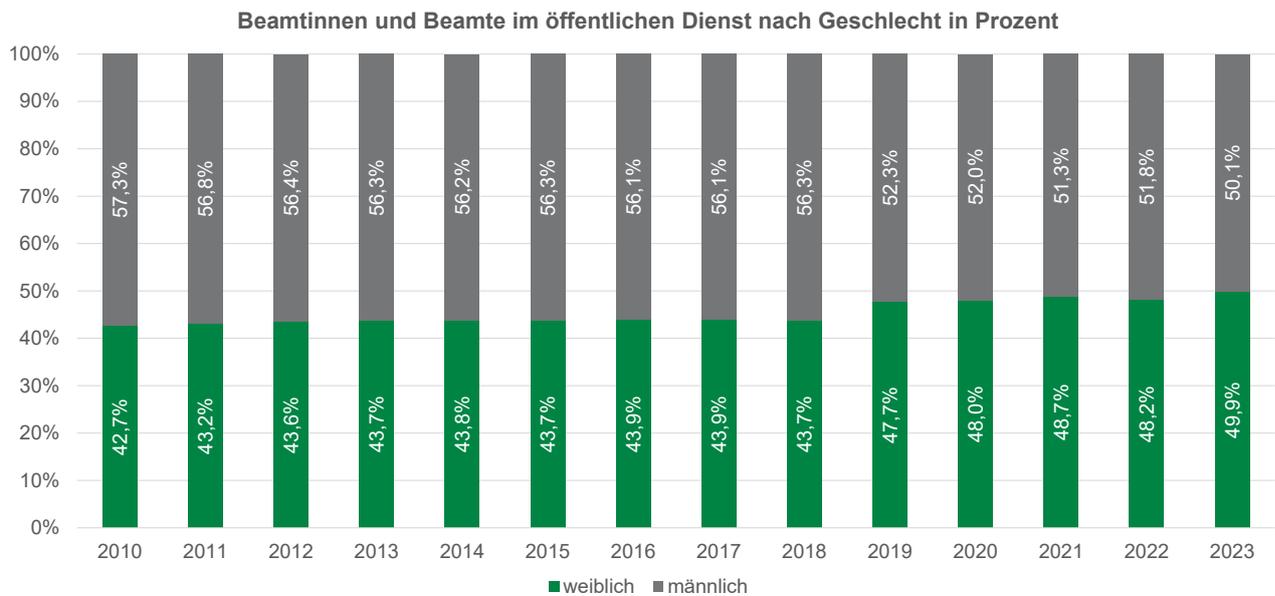
²⁶ Allgemeine Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023, Ziffer III.1.1.

²⁷ Allgemeine Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023, Ziffer III.1.2.

²⁸ Anzumerken ist, dass dabei nur die aktiven Beamtinnen und Beamten eingeschlossen sind, Beamtinnen und Beamte in Ausbildung sowie ohne Bezüge beurlaubte Beamtinnen und Beamte sind nicht berücksichtigt. (Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik gemäß § 4 SächsFFStatVO 2023).

²⁹ Berechnung beinhaltet Beamtinnen und Beamte in allg. Behörden, Krankenhäusern, Schulen, Hochschulen, Gerichten, Staatsanwaltschaften, Justizvollzugsanstalten, Landkreisen und Gemeinden mit 10.000 und mehr Einwohnerinnen und Einwohnern, Gemeinden und Gemeindeverbänden mit unter 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern, Eigenbetrieben und Zweckverbänden, bei der Polizei, in Sparkassen und sonstige öffentlich-rechtlichen Einrichtungen/Sozialversicherungsträgern. (Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik gemäß § 4 SächsFFStatVO 2023).

³⁰ Vgl. Anhang, Tabelle 1.



Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

Abbildung 5: Beamtinnen und Beamte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Geschlecht in prozentualen Anteilen

Die **Entwicklung des Frauenanteils** im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen **variiert je nach Laufbahngruppe und Besoldungsstufe**. Während in einigen Bereichen Fortschritte zu verzeichnen sind, zeigen andere Stagnationen oder Rückgänge.³¹

In der Laufbahngruppe 2 zeigt sich ein vergleichsweise hoher Frauenanteil in den oberen Besoldungsgruppen (B11 bis A13 sowie R, W und C³²), der 59,7 Prozent beträgt. In den niedrigeren Besoldungsgruppen (A12 bis A9) liegt der Frauenanteil hingegen bei 49,1 Prozent. Insgesamt ergibt sich für die Laufbahngruppe 2 ein Frauenanteil von 55,9 Prozent.

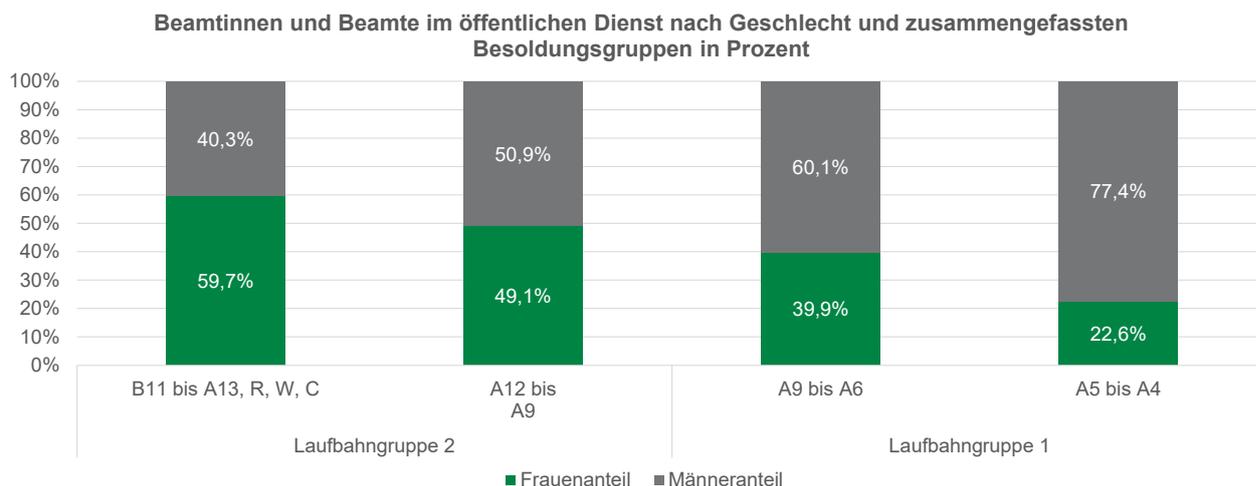
In der Laufbahngruppe 1 liegt der Frauenanteil deutlich niedriger. Bei den Besoldungsgruppen A9 bis A6, in denen der Großteil der Beschäftigten dieser Laufbahngruppe tätig ist, beträgt der Frauenanteil 39,9 Prozent. In den niedrigeren Besoldungsgruppen (A5 bis A4) fällt der Frauenanteil mit 22,6 Prozent noch geringer aus. Damit dominiert in dieser Laufbahngruppe der Männeranteil.³³

³¹ Vgl. Anhang, Tabelle 18 und 19.

³² Die Abkürzungen R, W und C beziehen sich auf Besoldungsordnungen nach dem Sächsischen Besoldungsgesetz (SächsBesG):

- **R:** Besoldung für Ämter der Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte
- **W:** Besoldung für Ämter der Professorinnen, Professoren, Juniorprofessorinnen, Juniorprofessoren, Akademischen Assistentinnen und Akademischen Assistenten
- **C:** regelte früher die Besoldung für Ämter der für Hochschulprofessorinnen und -professoren und wissenschaftliches Personal, inzwischen durch die Besoldungsordnung W ersetzt.

³³ Vgl. Anhang, Tabelle 18.



Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

Abbildung 6: Beamtinnen und Beamte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Geschlecht und zusammengefassten Besoldungsgruppen in prozentualen Anteilen

Die Analyse zeigt, dass der hohe Frauenanteil in der **Laufbahngruppe 2** insgesamt maßgeblich durch bestimmte Bereiche geprägt ist. Beispielsweise sind in den Besoldungsgruppen B11 bis A13 in Gemeinden und Gemeindeverbänden mit 10.000 oder mehr Einwohnerinnen und Einwohnern sowie in Eigenbetrieben und Zweckverbänden ausschließlich Frauen vertreten. Auch der Frauenanteil in diesen Besoldungsgruppen an Schulen ist mit 72,8 Prozent bemerkenswert hoch. In den Besoldungsgruppen A12 bis A9 sind vor allem die Bereiche Hochschulen (80,0 Prozent), Gerichte (84,3 Prozent) und Staatsanwaltschaften (78,3 Prozent) durch einen besonders hohen Frauenanteil geprägt.

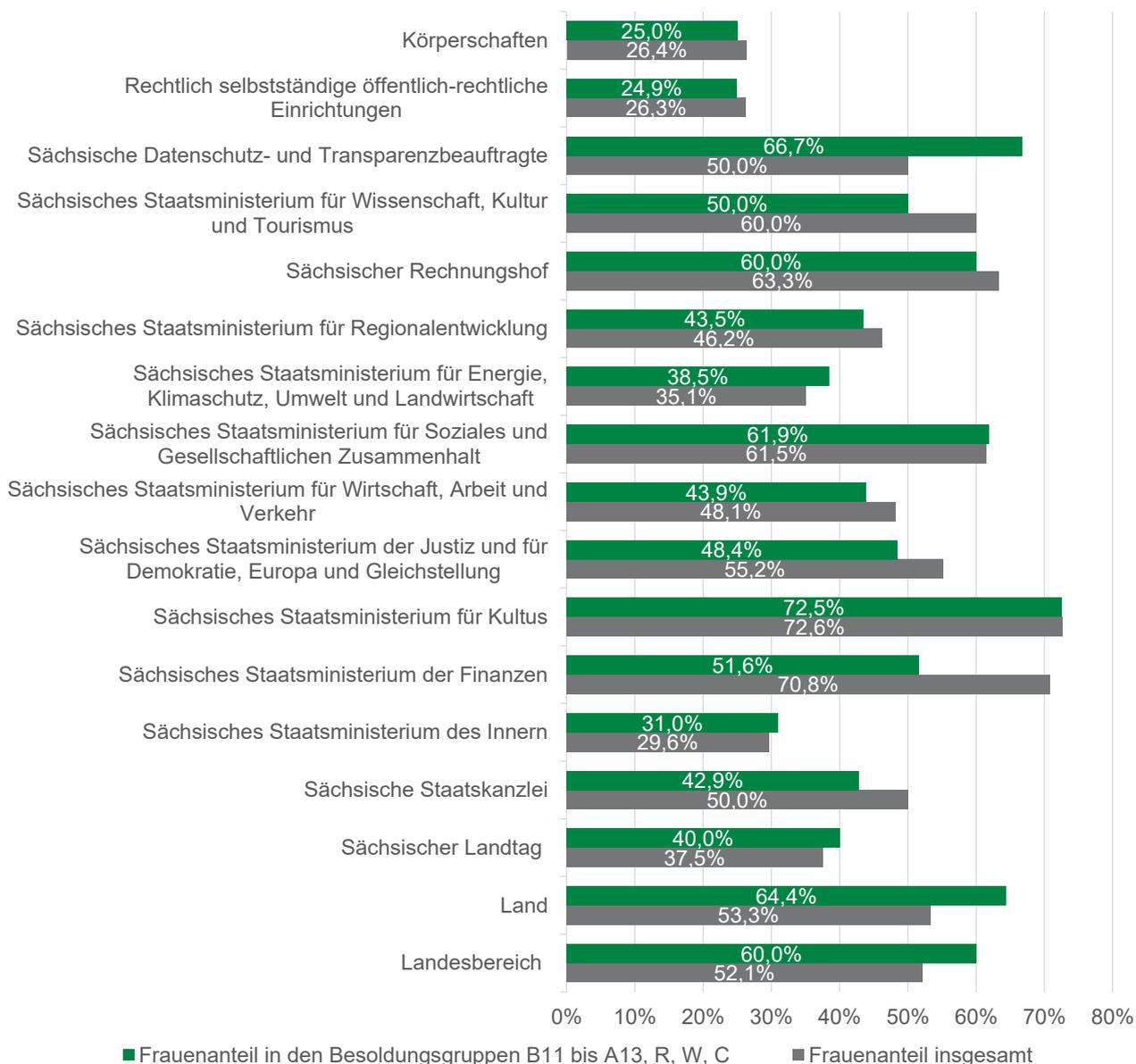
Für die **Laufbahngruppe 1** A9 bis A6 zeigt sich ein ähnliches Bild. So sind in Gemeinden und Gemeindeverbänden mit mindestens 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie in Eigenbetrieben und Zweckverbänden ausschließlich Frauen in diesen Besoldungsgruppen vertreten, ebenso an Hochschulen. Auch in Gerichten (77,7 Prozent) und Staatsanwaltschaften (82,9 Prozent) ist der Frauenanteil in diesen Besoldungsgruppen besonders hoch. Zudem ist der Frauenanteil in den allgemeinen Behörden in den Besoldungsgruppen A9 bis A6 mit 75,7 Prozent ebenfalls signifikant.

Die Abbildung 7 zeigt, dass der **Frauenanteil** in den höchsten **zusammengefassten Besoldungsgruppen insgesamt zwischen Einzelplänen des Landeshaushalts sowie rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen variiert**. Während beispielsweise im Sächsischen Staatsministerium für Kultus der Frauenanteil insgesamt mit 72,6 Prozent besonders hoch ist, liegt dieser beispielsweise bei rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen lediglich bei 26,3 Prozent.³⁴

Zur Interpretation der Datenlage wird darauf hingewiesen, dass bei allen im vorliegenden Bericht enthaltenen Aufschlüsselungen nach Ressorts grundsätzlich der gesamte Geschäftsbereich des Ressorts gemeint ist (inklusive der jeweils dazugehörigen nachgeordneten Behörden).

³⁴ Vgl. Anhang, Tabelle 22.

Frauenanteil insgesamt vs. Frauenanteil an den höchsten Besoldungsgruppen nach Ressorts/Institutionen in Prozent



Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

Abbildung 7: Frauenanteil an den höchsten Besoldungsgruppen B11 bis A13, R, W, C und Frauenanteil an Beamtinnen und Beamten im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 insgesamt sowie in den Einzelplänen des Landeshaushalts sowie rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen³⁵

³⁵ »Land« umfasst den Kernhaushalt und Sonderrechnungen. (Quelle: Sächsische Frauenförderungsstatistik (2023). Ergebnisse der Sächsischen Frauenförderungsstatistik, Teil 1 – Personalstand zum 30. Juni 2023.)

Beim Vergleich des Frauenanteils in den höchsten Besoldungsgruppen mit dem Frauenanteil insgesamt wird deutlich, dass in vielen Ressorts der Frauenanteil in den höchsten Besoldungsgruppen niedriger ausfällt. So beträgt der Frauenanteil in den höchsten Besoldungsgruppen des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen 51,6 Prozent³⁶ gegenüber 70,8 Prozent insgesamt. Ähnlich verhält es sich im Sächsischen Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung, wo der Frauenanteil in den höchsten Besoldungsgruppen bei 48,4 Prozent³⁷ liegt, im Vergleich zu 55,2 Prozent insgesamt.

In einigen Ressorts ist der Frauenanteil in den höchsten Besoldungsgruppen jedoch höher als der Gesamtfrauenanteil. Beispiele hierfür sind das Sächsische Staatsministerium des Innern (31,0 Prozent³⁸ in den höchsten Besoldungsgruppen gegenüber 29,6 Prozent insgesamt) sowie das Sächsische Staatsministerium für Energie, Klimaschutz, Umwelt und Landwirtschaft (38,5 Prozent in den höchsten Besoldungsgruppen gegenüber 35,1 Prozent insgesamt). Diese Unterschiede verdeutlichen die Ressortspezifika bei der Geschlechterverteilung in den höchsten Besoldungsgruppen.

Vergleicht man den Frauenanteil in der Laufbahngruppe 2 zwischen dem Stichtag 30. Juni 2019 und dem 30. Juni 2023, so sind nur geringfügige Veränderungen erkennbar. Der Sechste Frauenförderungsbericht hatte bereits auf die geringe Frauenquote in den höheren Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2 (B11 bis A13, R, W, C) sowie in den niedrigeren Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 1 (A5 bis A2) hingewiesen. In den übrigen Besoldungsgruppen war bereits damals ein hoher Frauenanteil festzustellen.

2.1.3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

im Sinne der Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023 sind in einem privatrechtlichen Arbeitsvertragsverhältnis stehende Beschäftigte, einschließlich der Arbeitnehmer in Ausbildung, deren Entgelt sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD-VKA), dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes (TV-L) oder diesen zugeordneten Tarifwerken richtet.³⁹ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die unter den TVöD oder TV-L fallen, werden am Stichtag gemäß ihrer Entgeltgruppe in zusammengefassten Entgeltgruppen dargestellt.⁴⁰ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis und Entgelt sich nicht nach Besoldungsordnungen oder den Haupttarifwerken im öffentlichen Dienst (TVöD/TV-L), sondern nach anderen (angelehnten) Tarifen richtet, sind – soweit wie möglich – den zusammengefassten Entgeltgruppen des TVöD/TV-L zuzuordnen.⁴¹

Zum 30. Juni 2023 waren im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen insgesamt 175.570 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer⁴² beschäftigt. Davon waren 118.275 Frauen, was einem Frauenanteil von 67,4 Prozent entspricht.

Wie aus der Abbildung 8 hervorgeht, ist der Frauenanteil in drei der dargestellten zusammengefassten Entgeltgruppen mit einem Anteil von knapp bzw. über zwei Dritteln vergleichsweise hoch. Allein in den zusammengefassten Entgeltgruppen E4 bis E1 liegt der Frauenanteil bei knapp unter 50 Prozent.⁴³

³⁶ Im Berichtszeitraum des Sechsten Frauenförderungsberichts lag der Frauenanteil an den höchsten Besoldungsgruppen im Sächsischen Staatsministerium der Finanzen bei 48,8 Prozent.

³⁷ Im Berichtszeitraum des Sechsten Frauenförderungsberichts lag der Frauenanteil an den höchsten Besoldungsgruppen im Sächsischen Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung bei 45,5 Prozent.

³⁸ Im Berichtszeitraum des Sechsten Frauenförderungsberichts lag der Frauenanteil an den höchsten Besoldungsgruppen im Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus bei 60,4 Prozent.

³⁹ Allgemeine Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023, Ziffer III.2.1.

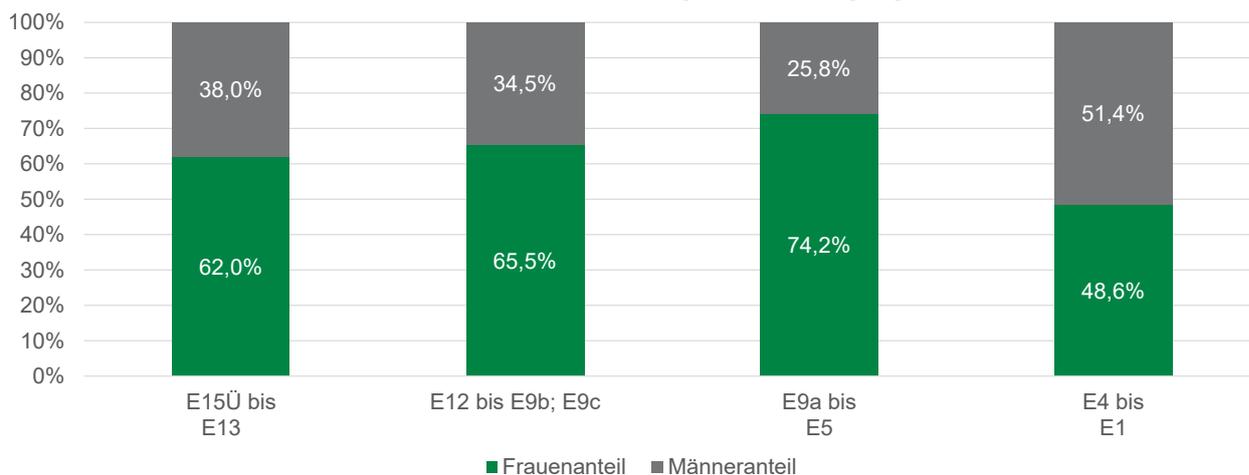
⁴⁰ Vgl. Allgemeine Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023, Ziffer III.2.4.

⁴¹ Allgemeine Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023, Ziffer III.2.2.

⁴² Ohne Bezüge beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausbildung wurden in der Statistik nicht berücksichtigt. Vgl. Ergebnisse der Sächsischen Frauenförderungsstatistik, L III 4 – j/19-23.

⁴³ Vgl. Anhang, Tabelle 11.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst zum 30. Juni 2023 nach Geschlecht und zusammengefassten Entgeltgruppen



Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

Abbildung 8: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Geschlecht und Entgeltgruppen in prozentualen Anteilen

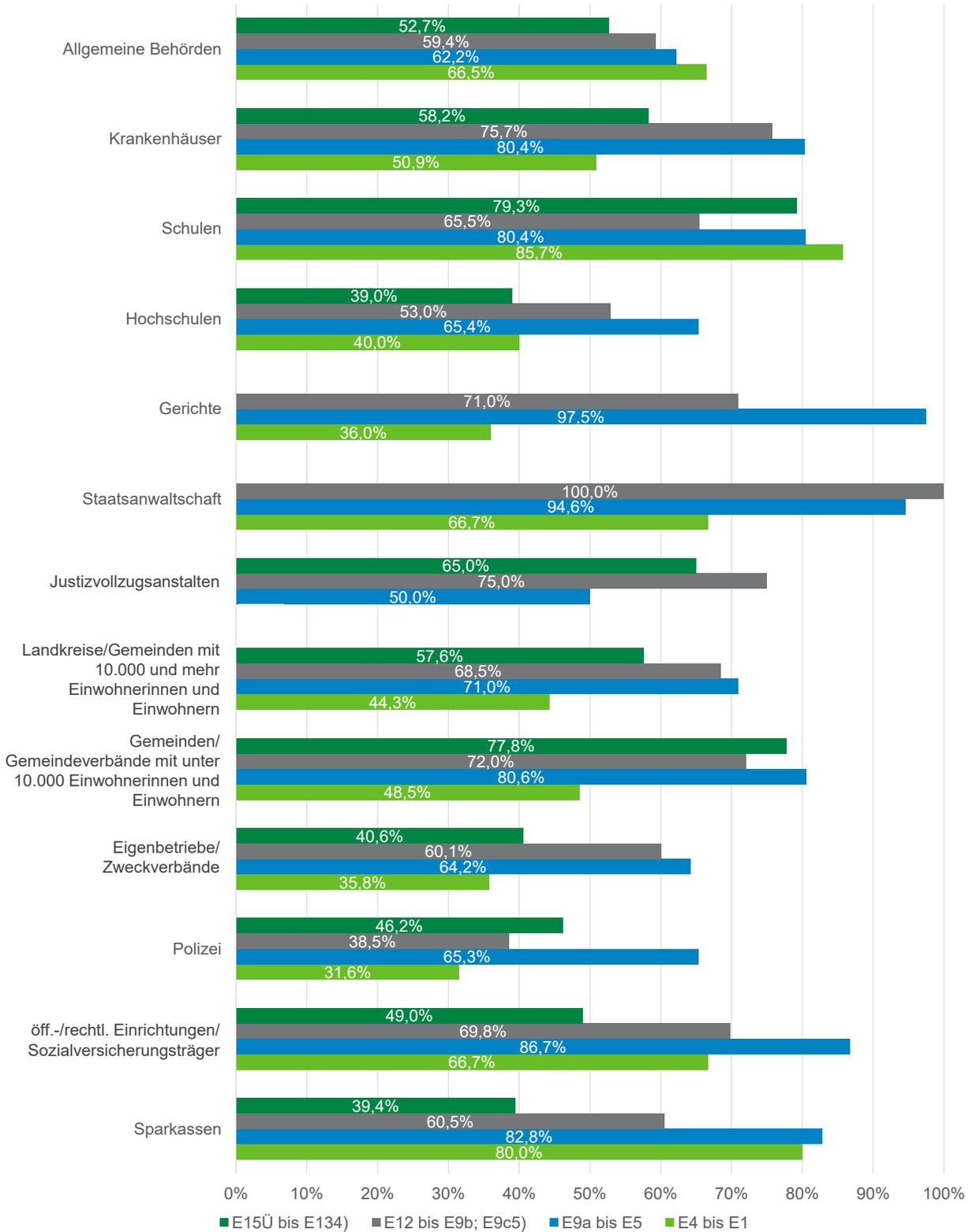
Die Abbildung 9 zeigt den Frauenanteil in den verschiedenen zusammengefassten Entgeltgruppen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen, differenziert nach Bereichen (funktionelle Gliederung, z. B. allgemeine Behörden, Schulen). Zwischen 2019 und 2023 sind die Veränderungen des Frauenanteils geringfügig: Während in den Entgeltgruppen E15Ü bis E13, E12 bis E9b; E9c sowie E9a bis E5 seit dem Stichtag am 30. Juni 2019 ein leichter Rückgang festzustellen ist, stieg der Frauenanteil in den Entgeltgruppen E4 bis E1 leicht an, von 47,8 Prozent im Jahr 2019 auf 48,6 Prozent im Jahr 2023.

Bereichsspezifisch variiert der Frauenanteil deutlich. In den höheren Entgeltgruppen (E15Ü bis E13) sind Frauen beispielsweise in Schulen (79,3 Prozent) und Gemeindeverbänden (77,8 Prozent) stark vertreten, während sie in Bereichen wie Hochschulen (39,0 Prozent) weniger repräsentiert sind. In den mittleren Entgeltgruppen (E12 bis E9b; E9c) überwiegt der Frauenanteil in fast allen Bereichen, mit besonders hohen Anteilen in den Staatsanwaltschaften (100 Prozent⁴⁴) und Krankenhäusern (75,7 Prozent). Ähnliches zeigt sich in den Entgeltgruppen E9a bis E5, während in den Entgeltgruppen E4 bis E1 Frauenanteile je nach Bereich stark schwanken, von 31,6 Prozent in der Polizei bis zu 80,0 Prozent in den Sparkassen. Die Daten verdeutlichen die geschlechtsspezifischen Unterschiede innerhalb der Entgeltgruppen und den Bereichen des öffentlichen Dienstes.⁴⁵

⁴⁴ Die Gesamtzahl der Beschäftigten beträgt zehn.

⁴⁵ Vgl. Anhang, Tabelle 19.

Anteil der Arbeitnehmerinnen in zusammengefassten Entgeltgruppen nach Bereichen



Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

Abbildung 9: Anteil an Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 in zusammengefassten Entgeltgruppen nach Bereichen⁴⁶

Abbildung 10 stellt den Frauenanteil an den höchsten Entgeltgruppen (E15Ü bis E13) und den Frauenanteil insgesamt in Prozent dar, differenziert nach Einzelplänen des Landeshaushalts sowie rechtlich

selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen zum Stichtag 30. Juni 2023 im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen. Dabei zeigt sich, dass der **Frauenanteil in den höchsten Entgeltgruppen häufig unter dem jeweiligen Gesamtfrauenanteil** liegt.⁴⁷

Deutliche Diskrepanzen bestehen beispielsweise im Sächsischen Staatsministerium der Finanzen (52 Prozent in den höchsten Entgeltgruppen gegenüber 65 Prozent insgesamt) und im Sächsischen Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (60 Prozent gegenüber 72 Prozent). In anderen Ressorts wie dem Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt (71 Prozent in beiden Kategorien) und dem Sächsischen Staatsministerium für Kultus (76 Prozent in den höchsten Entgeltgruppen gegenüber 77 Prozent insgesamt) ist der Frauenanteil nahezu gleich.

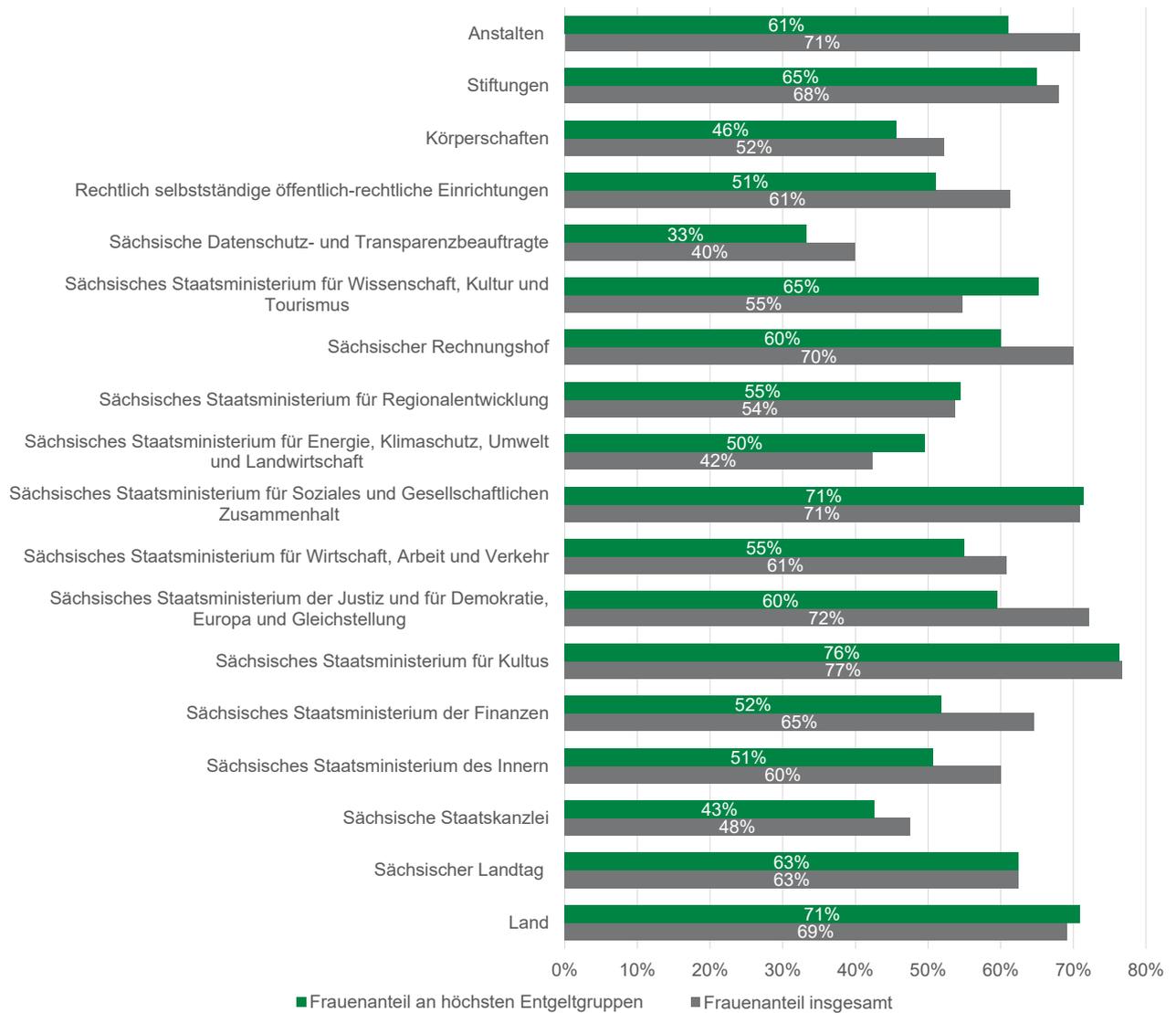
Hervorzuheben ist, dass in einigen Ressorts der Frauenanteil in den höchsten Entgeltgruppen den Gesamtfrauenanteil übersteigt, etwa im Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (65 Prozent gegenüber 55 Prozent) und im Sächsischen Staatsministerium für Energie, Klimaschutz, Umwelt und Landwirtschaft (50 Prozent gegenüber 42 Prozent).

Anzumerken ist, dass im Sächsischen Staatsministerium für Kultus die Zahl der Beschäftigten in den obersten Entgeltgruppen mit 22.500 deutlich höher ist als in den anderen Ressorts. Im Vergleich dazu arbeiten in allen anderen Ressorts insgesamt nur etwa ein Drittel der Beschäftigten (7.970) in den höchsten Entgeltgruppen.

⁴⁶ Gerichte und Staatsanwaltschaft: Aufgrund des angewendeten Rundungsverfahrens keine Angaben zu Beschäftigten in der Entgeltgruppe E15Ü bis E13 zum Stichtag 30. Juni 2023. Justizvollzugsanstalten: Aufgrund des angewendeten Rundungsverfahrens keine Angaben zu weiblichen Beschäftigten in der Entgeltgruppe E4 bis E1 zum Stichtag 30. Juni 2023, daher ist keine genaue Anzahl an weiblichen und männlichen Beschäftigten angegeben, und eine Berechnung der Anteile nicht möglich.

⁴⁷ Vgl. Anhang, Tabelle 23.

Frauenanteil insgesamt vs. Frauenanteil an den höchsten Entgeltgruppen nach Ressorts/Institutionen



Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

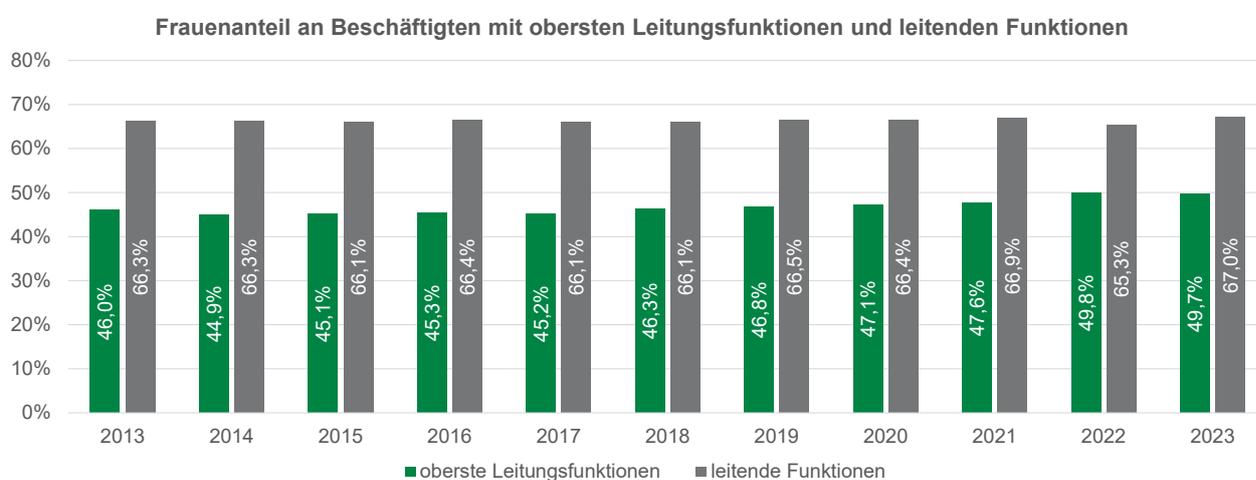
Abbildung 10: Frauenanteil an den höchsten Entgeltgruppen und Frauenanteil an Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 insgesamt nach Einzelplänen des Landeshaushalts sowie rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen

2.1.4. Beschäftigte nach Funktionsebenen

Oberste Leitungsfunktionen und leitende Funktionen

Die Beschäftigten mit obersten Leitungsfunktionen umfassen die (stellvertretenden) Behördenleiterinnen und Behördenleiter sowie die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter und vergleichbare Positionen. Zu den Beschäftigten mit leitenden Funktionen zählen die Referatsleiterinnen und Referatsleiter sowie die Referentinnen und Referenten in Leitungsfunktion und vergleichbare Funktionen.⁴⁸

Das folgende Kapitel gibt Aufschluss über die Beschäftigten⁴⁹ im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen nach Geschlecht und Funktionsebenen. Insgesamt waren zum Stichtag 30. Juni 2023 in Positionen mit obersten Leitungsfunktionen 5.485 Personen tätig, was 2,5 Prozent aller Beschäftigten ausmacht. Der Anteil an Frauen in diesen Leitungspositionen lag bei 49,7 Prozent. Im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten⁵⁰, bei denen der Frauenanteil 64,0 Prozent beträgt, zeigt sich, dass **Frauen mit obersten Leitungsfunktionen im Verhältnis zu ihren männlichen Kollegen unterrepräsentiert** sind. Innerhalb von 10 Jahren (2013 bis 2023), ist der Frauenanteil in Positionen mit obersten Leitungsfunktionen um rund 4 Prozentpunkte gestiegen (vgl. Abbildung 11).



Quelle: Personalstatistik Sachsen (Daten von 2013 bis 2022), Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO (Daten in 2023)

Abbildung 11: Anteil an Frauen mit obersten Leitungsfunktionen und leitenden Funktionen an den Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen im Zeitraum 2010 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni

Abbildung 12 zeigt, dass der **Anteil an Frauen mit obersten Leitungsfunktionen variiert**, abhängig vom jeweiligen Bereich. Besonders hervorzuheben ist, dass Frauen in Schulen zum Stichtag 30. Juni 2023 mit einem Anteil von 72,5 Prozent überproportional vertreten sind (Schulleitung als oberste Leitungsfunktion), während sie beispielsweise im Hochschulbereich lediglich 22,7 Prozent des (obersten) Leitungspersonals ausmachen. Der größte Anstieg des Anteils an Frauen mit obersten Leitungsfunktionen zwischen 2013 und 2023 lässt sich in den Justizvollzugsanstalten beobachten, wo der Anteil von 5,6 Prozent auf 50,0 Prozent gestiegen ist. Auch in Landkreisen und Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern hat sich der

⁴⁸ Sachsen.de (2023). Personal im Öffentlichen Dienst. Statistikerläuterungen. Definitionen. Funktionsebenen. Online verfügbar unter: https://www.statistik.sachsen.de/html/personal-oeffentlicher-dienst.html?_cp=%7B%22accordion-content-9355%22%3A%7B%22%22%3Atrue%2C%224%22%3Atrue%2C%225%22%3Atrue%7D%2C%22previousOpen%22%3A%7B%22group%22%3A%22accordion-content-9355%22%2C%22idx%22%3A%7D%7D (zuletzt abgerufen am 20.1.2025).

⁴⁹ Beschäftigte in Ausbildung sowie solche, die ohne Bezüge beurlaubt sind, werden dabei nicht berücksichtigt. Vgl. Ergebnisse der Frauenförderungsstatistik, LIII 4 – j/19-23.

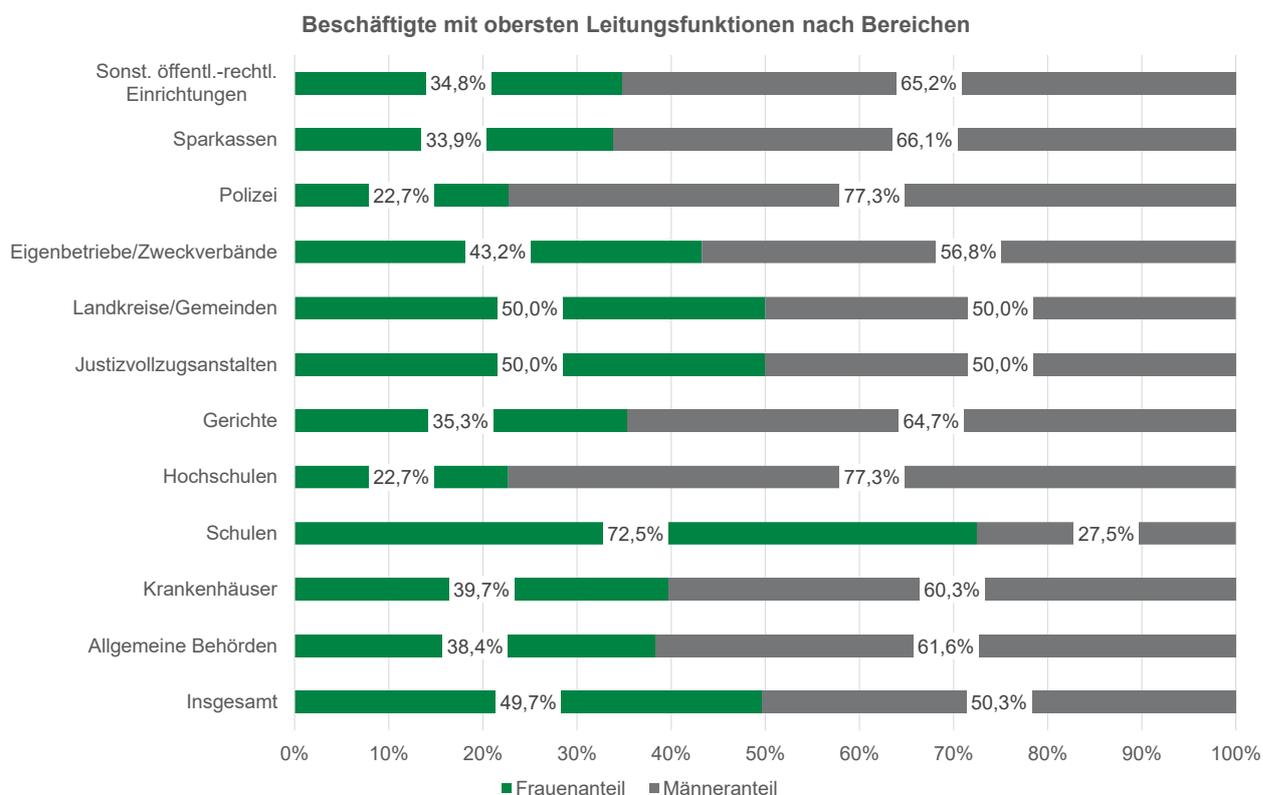
⁵⁰ Davon ausgenommen sind Beschäftigte, die ohne Bezüge beurlaubt sind oder sich in Ausbildung befinden.

Anteil weiblicher Beschäftigter mit obersten Leitungsfunktionen von 28,6 Prozent im Jahr 2013 auf 50,0 Prozent im Jahr 2023 erhöht. Ein ähnlicher Trend zeigt sich bei der Polizei: Hier stieg der Frauenanteil in Positionen mit obersten Leitungsfunktionen von 6,5 Prozent im Jahr 2013 auf 22,7 Prozent im Jahr 2023.⁵¹

Lediglich in sonstigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen und Sparkassen wurde im gleichen Zeitraum ein leichter Rückgang des Frauenanteils in Positionen mit obersten Leitungsfunktionen verzeichnet.

Bei den Staatsanwaltschaften fanden sich in den letzten drei Jahren laut Frauenförderungsstatistik aufgrund des angewendeten Rundungsverfahrens keine Angaben zu weiblichen Beschäftigten mit obersten Leitungsfunktionen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass Frauen in obersten Leitungsfunktionen in den meisten Bereichen noch nicht in gleicher Anzahl vertreten sind wie Männer. Zwar liegt der Frauenanteil in obersten Leitungsfunktionen insgesamt laut Statistik bei knapp 50 Prozent – lässt man bei dieser Berechnung allerdings den Bereich »Schule« außen vor, dann beträgt der Anteil an Frauen mit obersten Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum 30. Juni 2023 34,0 Prozent.



Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

Abbildung 12: Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen mit obersten Leitungsfunktionen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Bereichen und Geschlecht in prozentualen Anteilen⁵²

Abbildung 13 zeigt die Anteile von Frauen mit leitenden Funktionen differenziert nach Bereichen. Im Vergleich zwischen Abbildung 12 und Abbildung 13 wird auf den ersten Blick deutlich, dass **Frauen mit leitenden Funktionen häufiger vertreten sind als mit obersten Leitungsfunktionen**. Zum Stichtag 30. Juni 2023 waren insgesamt 31.380 Frauen mit leitenden Funktionen im öffentlichen Dienst tätig. Der Frauenanteil an den Beschäftigten mit leitenden Funktionen hat sich im Zeitraum von 2019 bis 2023 lediglich um 0,5 Prozentpunkte

⁵¹ Vgl. Anhang, Tabelle 4.

⁵² Gemeinden/Gemeindeverbände mit unter 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern: Aufgrund des angewendeten Rundungsverfahrens keine Angaben zu Beschäftigten zum Stichtag 30. Juni 2023. Staatsanwaltschaften: Aufgrund des angewendeten Rundungsverfahrens keine Angaben zu weiblichen Beschäftigten mit obersten Leitungsfunktionen zum Stichtag 30. Juni 2023, daher keine genaue Anzahl an weiblichen und männlichen Beschäftigten angegeben, und eine Berechnung der Anteile nicht möglich.

erhöht, von 66,5 Prozent auf 67,0 Prozent. Damit liegt dieser Anteil leicht über der allgemeinen Beschäftigungsquote von Frauen (64,4 Prozent).

Eine differenzierte Betrachtung des **Frauenanteils an Beschäftigten mit leitenden Funktionen nach den verschiedenen Bereichen der Landesverwaltung zeigt signifikante Unterschiede**.⁵³ Besonders auffällig ist der Anstieg im Bereich der Justizvollzugsanstalten, wo der Frauenanteil von 2019 bis 2023 um fast 5 Prozentpunkte zulegen, von 40,1 Prozent auf 45,5 Prozent. Über den Zeitraum von 2009 bis 2023 ist sogar ein Anstieg von 14,8 Prozentpunkten zu verzeichnen. Ähnliche positive Entwicklungen sind auch in den Bereichen Hochschulen und Polizei zu beobachten, die jeweils über 1.750 bzw. 1.670 Beschäftigte mit leitenden Funktionen haben. In diesen Bereichen lag der Frauenanteil im Jahr 2023 (36,0 Prozent bei den Hochschulen, 18,3 Prozent bei der Polizei) um etwa 3,6 Prozent höher als noch 2019 (32,4 Prozent bei den Hochschulen, 14,6 Prozent bei der Polizei). Betrachtet man den Zeitraum von 2009 bis 2023, zeigt sich bei beiden Bereichen eine positive Veränderung von nahezu 9 Prozentpunkten.

Trotz dieser Steigung können nur verhältnismäßig wenige Frauen mit leitenden Funktionen in den Bereichen der Polizei (18,3 Prozent) und in den Hochschulen (36,0 Prozent) im Jahr 2023 angetroffen werden. In den Schulen (75,4 Prozent) sowie in den Gemeinden und Gemeindeverbänden mit unter 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern (69,6 Prozent) kann der größte Anteil der Frauen mit leitenden Funktionen ausgemacht werden.

⁵³ Vgl. Anhang, Tabelle 5.

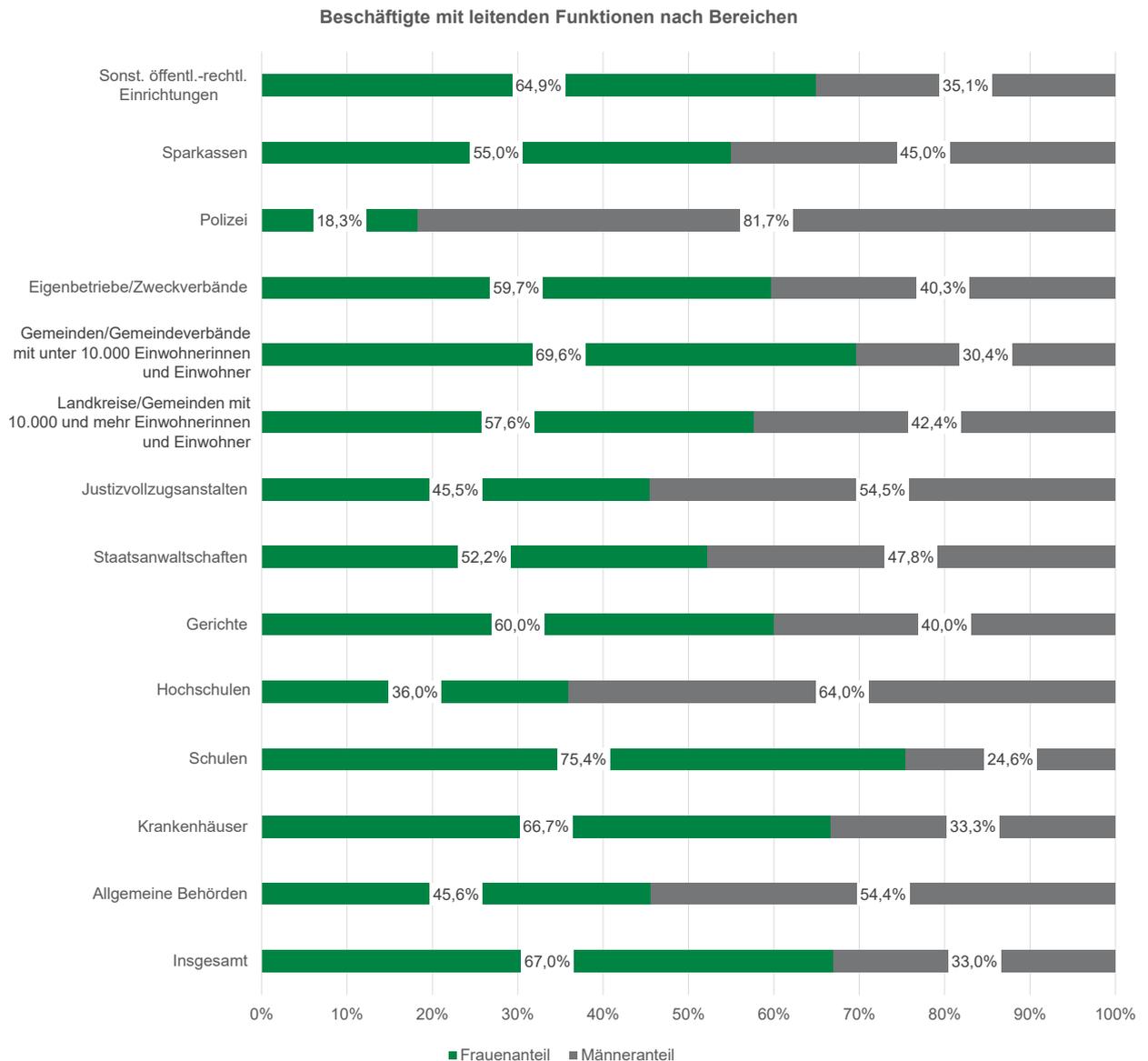


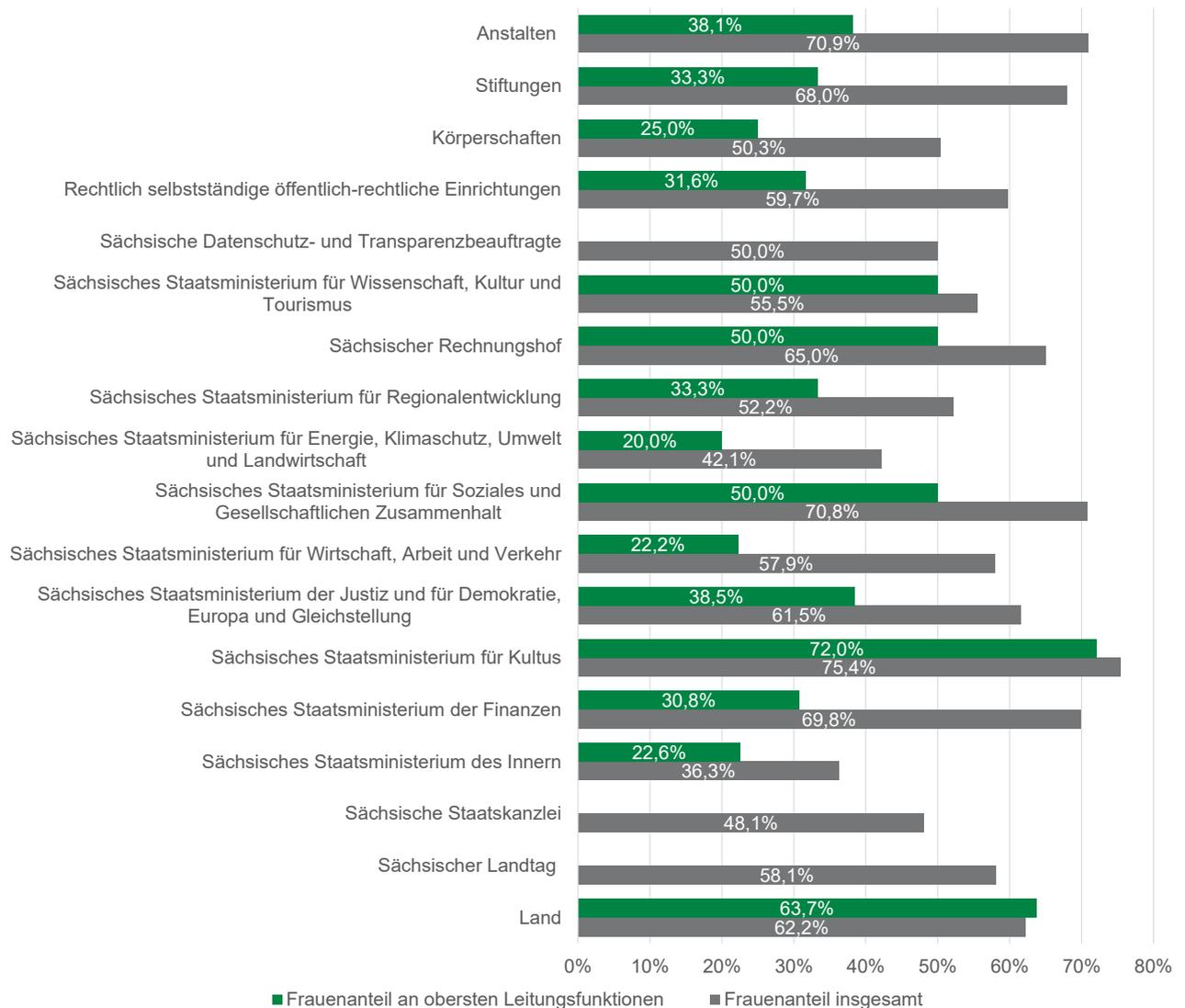
Abbildung 13: Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen mit leitenden Funktionen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Bereichen und Geschlecht in prozentualen Anteilen

Auf aggregierter Ebene bzw. im **Vergleich zwischen kommunalem Bereich und Landesbereich** lassen sich ebenfalls Unterschiede zwischen dem Anteil an Frauen mit obersten Leitungsfunktionen und dem Anteil an Frauen mit leitenden Funktionen erkennen: Im Landesbereich sind Frauen mit obersten Leitungsfunktionen mit einem Anteil von 50,6 Prozent (2.505) vertreten, im kommunalen Bereich sind es 42,0 Prozent (210). Im Vergleich dazu wird der höhere Anteil an Frauen mit leitenden Funktionen deutlich, dieser liegt im Landesbereich bei 68,2 Prozent (26.145), im kommunalen Bereich bei 60,6 Prozent (4.515). Insbesondere im kommunalen Bereich zeigt sich zusätzlich eine erhebliche Diskrepanz zwischen Arbeitnehmerinnen mit leitenden Funktionen (63,6 Prozent bzw. 4.285) und Beamtinnen mit leitenden Funktionen (32,9 Prozent bzw. 235).

In der nachfolgenden Abbildung 14 sind die Anteile an Frauen mit obersten Leitungsfunktionen nach Einzelplänen des Landeshaushalts sowie in rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen dargestellt. Diese Werte werden zudem mit der Gesamtbeschäftigungsquote von Frauen verglichen.⁵⁴

⁵⁴ Vgl. Anhang, Tabelle 24.

Anteil an Frauen mit obersten Leitungsfunktionen vs. Frauenanteil insgesamt nach Ressorts/Institutionen



Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

Abbildung 14: Frauenanteil an den Beschäftigten mit obersten Leitungsfunktionen und Frauenanteil insgesamt im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Einzelplänen des Landeshaushalts sowie rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen⁵⁵

Die Analyse zeigt, dass der **Anteil an Frauen mit obersten Leitungsfunktionen in bestimmten Ressorts**, wie dem Sächsischen Staatsministerium der Finanzen und dem Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, **deutlich hinter dem Gesamtanteil an weiblichen Beschäftigten zurückbleibt**. In der Sächsischen Staatskanzlei⁵⁶ und im Sächsischen Landtag⁵⁷ waren zum Erhebungszeitpunkt keine Frauen mit obersten Leitungsfunktionen vertreten.

Hingegen ist im Land⁵⁸ sogar ein höherer Anteil an Frauen mit obersten Leitungsfunktionen (63,7 Prozent) als insgesamt (62,2 Prozent) zu verzeichnen. Im Sächsischen Staatsministerium für Kultus liegt der Anteil an

⁵⁵ Sächsische Staatskanzlei, Sächsischer Landtag, Sächsische Datenschutz- und Transparenzbeauftragte: Aufgrund des angewendeten Rundungsverfahrens keine Angaben zu weiblichen Beschäftigten mit obersten Leitungsfunktionen zum Stichtag 30. Juni 2023.

⁵⁶ Die Gesamtzahl an Personen mit obersten Leitungsfunktionen beträgt zehn.

⁵⁷ Die Gesamtzahl an Personen mit obersten Leitungsfunktionen beträgt fünf.

⁵⁸ Land im Sinne der Frauenförderungsstatistik T1_Personalstand 2023.

Frauen mit obersten Leitungsfunktionen bei 72,0 Prozent, was nah an der Gesamtquote der weiblichen Beschäftigten (75,4 Prozent) in diesem Ressort liegt. Im Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus beträgt der Anteil an Frauen mit obersten Leitungsfunktionen 50,0 Prozent, was sich dem Anteil an Frauen im Ministerium (55,5 Prozent) annähert.

In den restlichen Ressorts und Institutionen bleibt der Anteil an Frauen mit obersten Leitungsfunktionen hinter dem Gesamtanteil an Frauen in diesen Bereichen zurück.

Besonders hervorzuheben ist, dass das **Sächsische Staatsministerium für Kultus den höchsten Anteil an Frauen mit obersten Leitungsfunktionen** zu verzeichnen hat. Hier stellen Frauen 72,0 Prozent der Beschäftigten mit obersten Leitungsfunktionen. Der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten liegt im Ressort bei etwa 75,4 Prozent.

Die absolute Anzahl der Beschäftigten mit leitenden Funktionen und obersten Leitungsfunktionen im Staatsministerium für Kultus ist signifikant höher als in anderen Ressorts. Die hohe Anzahl kann insbesondere durch die hohe Anzahl an Lehrkräften mit leitenden Funktionen und obersten Leitungsfunktionen erklärt werden. Insgesamt waren allein im Staatsministerium für Kultus 2.285 Personen mit obersten Leitungsfunktionen tätig – das entspricht mehr als drei Viertel der Gesamtanzahl der Beschäftigten mit obersten Leitungsfunktionen in allen anderen Ressorts (2.915). Die Anzahl der Beschäftigten mit leitenden Funktionen im Staatsministerium für Kultus beträgt 30.165, während in sämtlichen Ressorts insgesamt 34.695 Personen mit leitenden Funktionen beschäftigt sind.

Die große Anzahl der Beschäftigten mit obersten Leitungsfunktionen im Staatsministerium für Kultus und die hier festgestellte hohe Repräsentanz von Frauen in entsprechenden Positionen wirkt sich unmittelbar auf übergreifende Durchschnittswerte zur Repräsentanz von Frauen mit obersten Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen aus. Konkret: der durchschnittliche Anteil an Frauen mit obersten Leitungsfunktionen liegt im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen bei 63,7 Prozent. Rechnet man die Beschäftigten im Sächsischen Staatsministerium für Kultus nicht zu den Durchschnittswerten für den öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen hinzu, dann ergibt sich ein Anteil an Frauen mit obersten Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen von 34,8 Prozent.

Der Anteil an Frauen mit leitenden Funktionen ist in fast allen Einzelplänen des Landeshaushalts sowie rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen vergleichsweise (deutlich) höher als der Frauenanteil an Beschäftigten mit obersten Leitungsfunktionen (abgesehen vom Sächsischen Staatsministerium des Innern mit 22,4 Prozent Frauen mit leitenden Funktionen vs. 22,6 Prozent Frauen mit obersten Leitungsfunktionen und dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus mit 43,9 Prozent Frauen mit leitenden Funktionen vs. 50,0 Prozent Frauen mit obersten Leitungsfunktionen) (vgl. Abbildung 15).

Trotz alledem deckt sich in den meisten Ressorts und Institutionen das Verhältnis von Frauen mit leitenden Funktionen nicht mit dem Anteil an Frauen insgesamt – Frauen sind in den überwiegenden Ressorts auch in Positionen mit leitenden Funktionen weiterhin unterrepräsentiert.

Anteil an Frauen mit obersten Leitungsfunktionen vs. Anteil an Frauen mit leitenden Funktionen



Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

Abbildung 15: Frauenanteil an den Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen mit obersten Leitungsfunktionen und mit leitenden Funktionen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Einzelplänen des Landeshaushalts sowie rechtlich selbstständigen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen⁵⁹

⁵⁹ Sächsische Staatskanzlei, Sächsischer Landtag, Sächsische Datenschutz- und Transparenzbeauftragte: Aufgrund des angewendeten Rundungsverfahrens keine Angaben zu weiblichen Beschäftigten mit obersten Leitungsfunktionen zum Stichtag 30. Juni 2023.

2.1.5. Ausbildungsverhältnisse

Personal in Ausbildung

Für die Zuordnung zum Personal in Ausbildung im Sinne der sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023 ist das Vorliegen eines öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses, eines Ausbildungsverhältnisses nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder eines Ausbildungsverhältnisses für Pflegeberufe maßgebend.⁶⁰

Beamtinnen und Beamte in Ausbildung

Beamtinnen und Beamte in Ausbildung im Sinne der Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023 sind Bedienstete, die den vorgeschriebenen bzw. üblichen Vorbereitungsdienst ableisten (z. B. Referendarinnen und Referendare, Inspektor- und Sekretäranwärterinnen und -anwärter).⁶¹

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausbildung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausbildung im Sinne der Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2024 sind unter anderem Rechts- und Lehramtsreferendarinnen und -referendare in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, Auszubildende für Berufe nach dem BBiG für eine kaufmännische, technische oder gewerbliche Berufsausbildung sowie Pflegepersonal in Ausbildung.⁶²

Im folgenden Kapitel wird eine Übersicht über die Auszubildenden im öffentlichen Dienst zum Stichtag 30. Juni 2023 präsentiert. Zu diesem Zeitpunkt befanden sich insgesamt 9.825 Personen in einem Ausbildungsverhältnis, darunter 4.345 Beamtinnen und Beamte sowie 5.480 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausbildung. Dabei zeigt sich, dass der **Frauenanteil an den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Ausbildung** mit 63,9 Prozent mehr als 10 Prozentpunkte **über dem Anteil der Beamtinnen und Beamten in Ausbildung** von 53,7 Prozent liegt.

Im Vergleich zwischen Landes- und kommunalem Bereich sind **ähnlich hohe Anteile an Arbeitnehmerinnen in Ausbildung zum Stichtag 30. Juni 2023** zu erkennen: Im Landesbereich lag der Anteil bei 62,1 Prozent und im kommunalen Bereich bei 64,8 Prozent. Lediglich bei den Beamtinnen in Ausbildung gibt es eine deutliche Diskrepanz zwischen dem kommunalen Bereich (12,1 Prozent) und dem Landesbereich (55,4 Prozent). Deutlich werden die Unterschiede nach Aufschlüsselung in die unterschiedlichen Bereiche (vgl. Abbildung 16): Während Bereiche wie die Gemeinden/Gemeindeverbände, Justizvollzugsanstalten und Schulen einen hohen Frauenanteil sowohl an den Beamtinnen als auch bei den Arbeitnehmerinnen in Ausbildung aufweisen, ist der Anteil an weiblichen Auszubildenden bei der Polizei sehr gering (35,2 Prozent bzw. 495) oder im Fall der Gruppe der Arbeitnehmerinnen sogar bei 0 Prozent. Im Vergleich dazu gibt es 910 bzw. 10 männliche auszubildende Polizisten unter der Gruppe der Beamtinnen und Beamten bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.⁶³

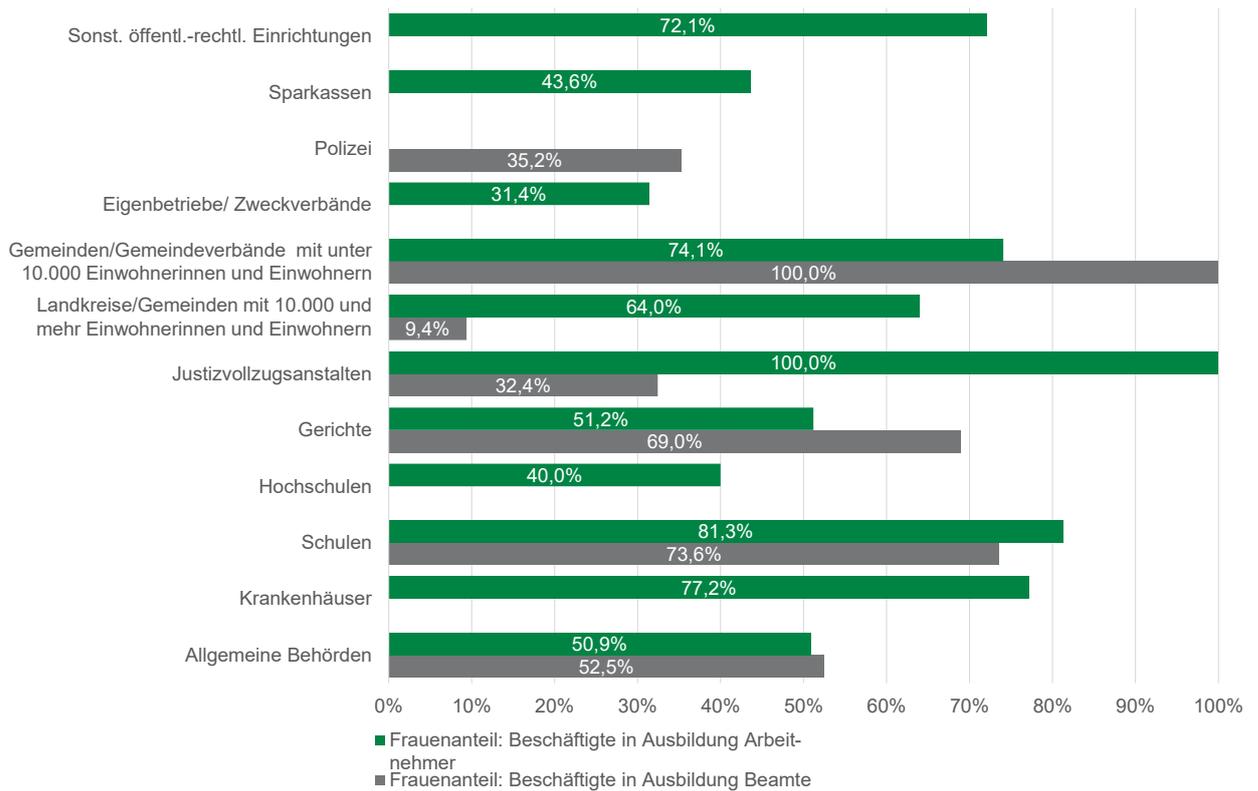
⁶⁰ Allgemeine Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023, Ziffer III.3.

⁶¹ Allgemeine Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023, Ziffer III.3.1.

⁶² Allgemeine Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023, Ziffer III.3.2.

⁶³ Vgl. Anhang, Tabelle 6.

Anteil an Frauen in Ausbildung an Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Bereichen

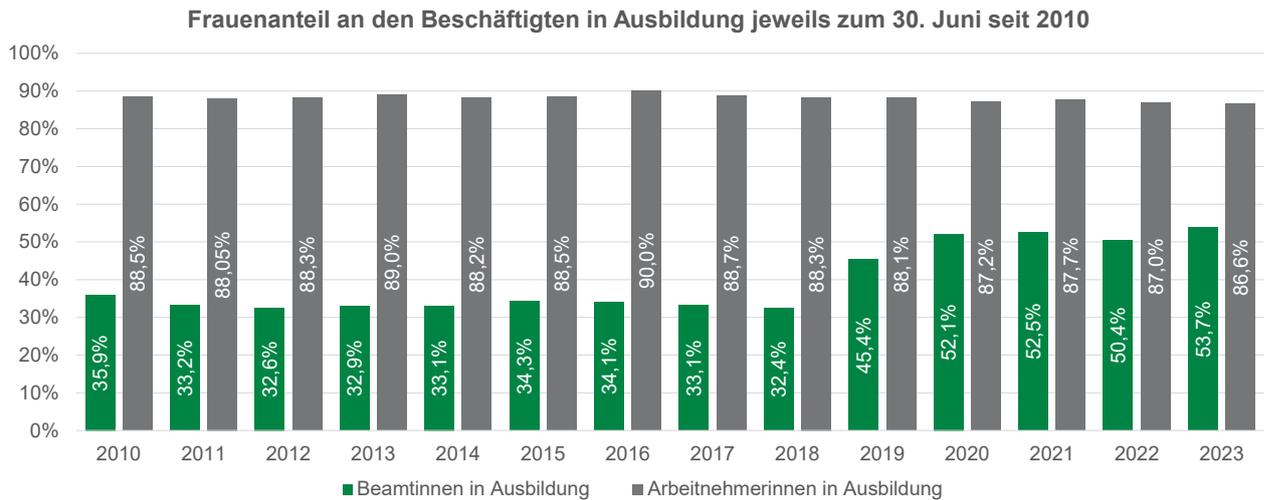


Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

Abbildung 16: Anteil an Frauen in Ausbildung an Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Bereichen⁶⁴

Im Jahresvergleich von 2010 bis 2018 lassen sich nach Abbildung 17 keine **Entwicklungen hin zu einem größeren Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten in Ausbildung feststellen**, sondern vielmehr ein Rückgang des Frauenanteils. Der prozentuale Frauenanteil liegt im Durchschnitt bei ca. 33,5 Prozent. Ab 2019 ist eine gleichmäßigere Verteilung von Frauen und Männern im Bereich der Ausbildungsverhältnisse zu sehen. 2019 lag der Anteil an Beamtinnen in Ausbildung bei 45,4 Prozent und ist somit um rund 13 Prozent gestiegen zum Jahr davor. Seit dem Jahr 2019 steigt der Anteil an Beamtinnen in Ausbildung kontinuierlich. Unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Ausbildung ist die Situation eine andere. Hier betrug der Frauenanteil in den Jahren 2010 bis 2018 durchschnittlich 88,6 Prozent, 2016 sogar 90 Prozent. Seit 2016 ist ein Rückgang von rund 3,5 Prozent zu verzeichnen.

⁶⁴ Sonst. öffentl.-rechtl. Einrichtungen/Sozialversicherungsträger, Sparkassen, Eigenbetriebe/Zweckverbände, Hochschulen sowie Krankenhäuser: Keine Beamtinnen und Beamten in Ausbildung zum Stichtag 30. Juni 2023. Polizei: Aufgrund des angewendeten Rundungsverfahrens keine Angaben zu weiblichen Arbeitnehmerinnen in Ausbildung zum Stichtag 30. Juni 2023.



Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

Abbildung 17: Frauenanteil an den Beschäftigten in Ausbildung im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen im Zeitraum 2010 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni 2023

2.1.6. Umfang der Dienstverhältnisse

Vollzeitbeschäftigte

Vollzeitbeschäftigte im Sinne der Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023 sind Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit die übliche Wochenarbeitsstundenzahl (in der Regel 40 Stunden; bei Lehrpersonal die entsprechende Anzahl von Wochenlehrstunden) beträgt.⁶⁵ Nicht enthalten sind Beschäftigte in Altersteilzeit, auch wenn sie sich in der Arbeitsphase des Blockmodells befinden.⁶⁶

Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte sind Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche volle Wochenarbeitszeit eines bzw. einer Vollzeitbeschäftigten beträgt (einschließlich aller Altersteilzeitbeschäftigten unabhängig vom gewählten Modell).⁶⁷

Altersteilzeit

Altersteilzeit ermöglicht älteren Beschäftigten eine frühere Beendigung des aktiven Berufslebens (Blockmodell) oder einen gleitenden Übergang in den Ruhestand (Teilzeitmodell). Erhoben werden alle Altersteilzeitbeschäftigten als Teilzeitbeschäftigte, unabhängig davon, welches Modell gewählt wurde und in welcher Phase sie sich befinden.⁶⁸

In diesem Kapitel erfolgt eine Analyse der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, unterteilt in Voll- und Teilzeitbeschäftigte. Zu den Teilzeitbeschäftigten zählen auch die Beschäftigten in Altersteilzeit. Zum 30. Juni 2023 waren insgesamt 139.020 Personen in Vollzeit tätig, darunter 71.565 Frauen, was einem Frauenanteil von 51,5 Prozent entspricht. In Teilzeit arbeiteten 87.665 Beschäftigte, was nahezu 40 Prozent des gesamten Personals im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen ausmacht. Der **Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten beträgt beeindruckende 83,5 Prozent** und übersteigt damit den Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten. Dies ist im Jahr 2023 sowohl im Landesbereich (89,4 Prozent Beamtinnen und 78,9 Prozent Arbeitnehmerinnen in Teilzeit) als auch im kommunalen Bereich (78,7 Prozent Beamtinnen und 85,3 Prozent

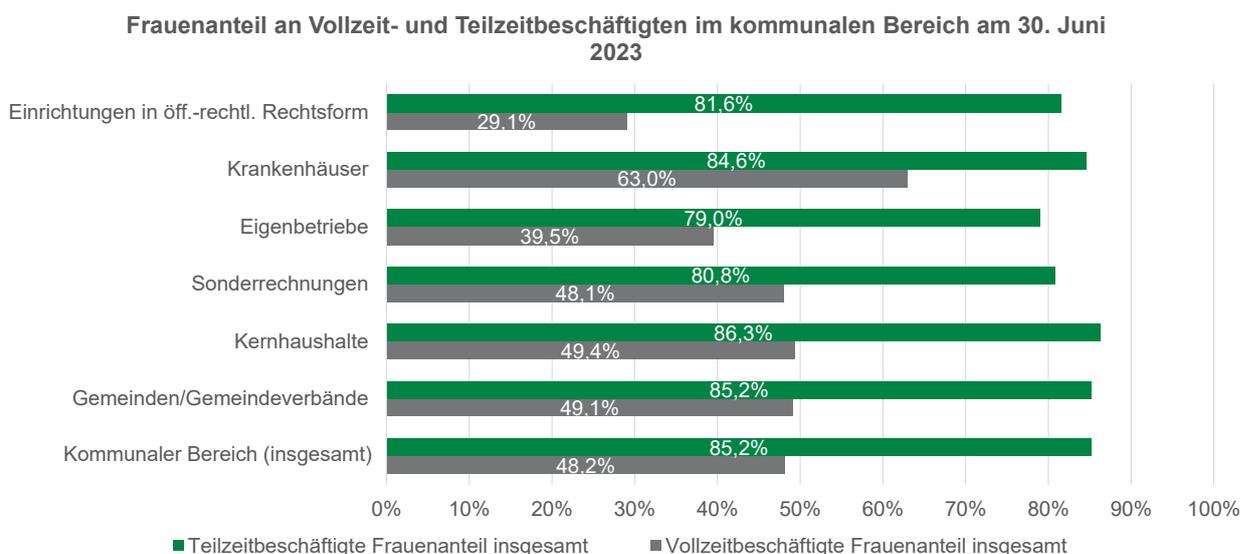
⁶⁵ Allgemeine Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023, Ziffer II lit. a).

⁶⁶ Vgl. Ebd., Ziffer II. lit. b).

⁶⁷ Ebd.

⁶⁸ Vgl. Ebd.

Arbeitnehmerinnen in Teilzeit) zu erkennen.⁶⁹ Die folgende Abbildung 18 verdeutlicht den hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen im kommunalen Bereich.



Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

Abbildung 18: Anteil der Frauen an Voll- und Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen im kommunalen Bereich zum Stichtag 30. Juni 2023⁷⁰

Ein möglicher Grund für diese Unterschiede könnte darin liegen, dass insbesondere Frauen oft die privaten und unbezahlten Sorgearbeiten übernehmen, wie beispielsweise die Betreuung von Kindern oder die Pflege bedürftiger Angehöriger, was oftmals dazu führt, dass sie ihre Arbeitszeit reduzieren.⁷¹

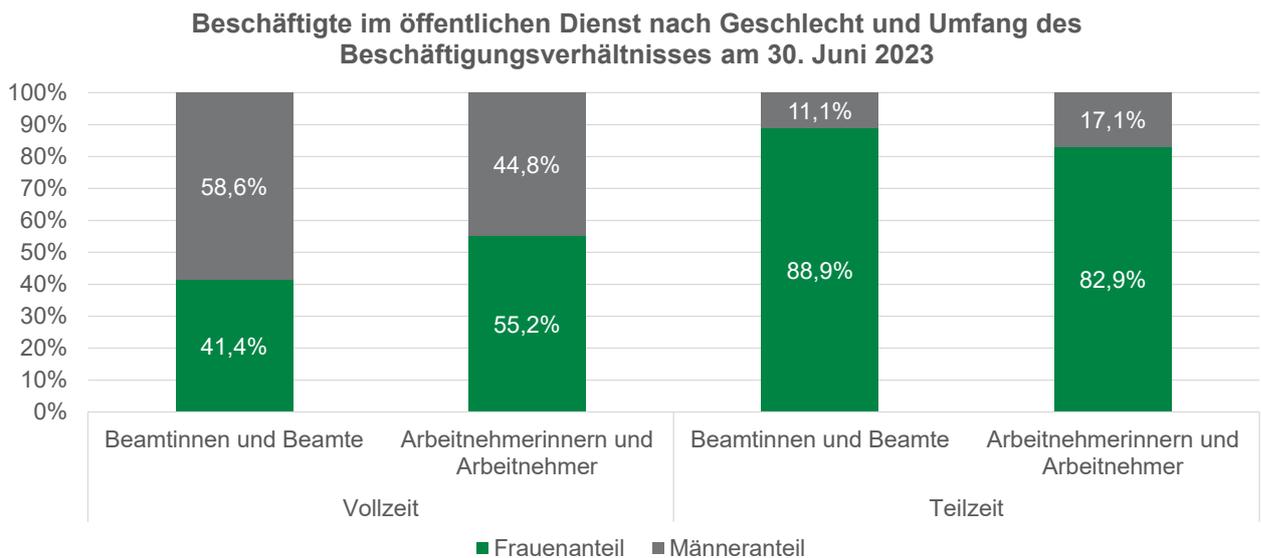
Neben den Unterschieden zwischen den Frauen- und Männeranteilen innerhalb der Gruppen der Beamtinnen und Beamten sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sind auch zwischen Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Unterschiede festzustellen (vgl. Abbildung 19). Die Daten zeigen, dass der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten bei den Beamtinnen und Beamten bei 88,9 Prozent liegt. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beträgt der Anteil der Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten 82,9 Prozent.

⁶⁹ Vgl. Anhang, Tabelle 3.

⁷⁰ Der kommunale Bereich umfasst Gemeinden/Gemeindeverbände (Kernhaushalte und Sonderrechnungen), sowie Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform. Kernhaushalte sind alle Ämter, Behörden, Gerichte und Einrichtungen, für die in den Haushaltsplänen des Landes, der Gemeinden/Gemeindeverbände und der Sozialversicherungsträger die Ausgaben und Einnahmen brutto veranschlagt und Personalausgaben ausgewiesen werden. Der Begriff »Sonderrechnungen« wird in den Finanz- und Personalstatistiken als Synonym für rechtlich unselbstständige Einheiten in öffentlich-rechtlicher Rechtsform verwendet, die über eine eigene Wirtschafts-/Rechnungsführung verfügen, deren Einnahmen und Ausgaben also nicht im Kernhaushalt enthalten sind. Zu den Sonderrechnungen zählen Staatsbetriebe nach § 26 Sächsische Haushaltsordnung (SächsHO), kommunale Eigenbetriebe sowie Krankenhäuser von Land und Gemeinden/Gemeindeverbänden.

Vgl. Quelle: Sachsen.de (2023). Personal im Öffentlichen Dienst. Statistikerläuterungen. Definitionen. Online verfügbar unter: https://www.statistik.sachsen.de/html/personal-oeffentlicher-dienst.html?_cp=%7B%22accordion-content-9355%22%3A%7B%224%22%3Atrue%2C%225%22%3Atrue%7D%2C%22previousOpen%22%3A%7B%22group%22%3A%22accordion-content-9355%22%2C%22idx%22%3A5%7D%7D (zuletzt abgerufen am 20.1.2025).

⁷¹ Vgl. SMJusDEG (2024). Teilzeit(falle)?! Echte Wahlfreiheit für Lebens- und Arbeitsmodelle. Online verfügbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/46122> (zuletzt abgerufen am 10.12.2024).



Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

Abbildung 19: Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023 nach Geschlecht und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses in prozentualen Anteilen

Im Vergleich der Jahre 2019 bis 2023 zeigt sich keine wesentliche Veränderung in der **Entwicklung des Frauenanteils an den Vollzeitbeschäftigten** (in absoluten Zahlen gab es nur eine geringfügige Steigerung der Anzahl von Vollzeitbeschäftigten von 135.530 Beschäftigten 2019 auf 139.020 Beschäftigte in 2023). Während im Jahr 2019 noch 52,8 Prozent der Vollzeitbeschäftigten Frauen waren, sind es im Jahr 2023 51,5 Prozent. Ein Trend hin zu einer höheren Zahl weiblicher Vollzeitbeschäftigter ist somit nicht erkennbar.

Auch im Bereich der **Teilzeitbeschäftigung ist kein Anstieg des Frauenanteils festzustellen**. Die Daten belegen, dass der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten von 84,6 Prozent im Jahr 2019 auf 83,5 Prozent im Jahr 2023 gesunken ist. Die absoluten Zahlen zeigen, dass sich die Anzahl an Teilzeitbeschäftigten von 2019 (77.320) auf 2023 (87.665) insgesamt erhöht hat, und parallel auch die absolute Anzahl an weiblichen Teilzeitbeschäftigten (von 65.395 im Jahr 2019 auf 73.165 im Jahr 2023).

Eine differenzierte Betrachtung der Entwicklung des Frauenanteils an Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ergibt Folgendes: der Frauenanteil unter den Beamtinnen und Beamten in Vollzeit ist von 38,3 Prozent im Jahr 2019 auf 41,4 Prozent im Jahr 2023 angestiegen. Im Gegensatz dazu ist der Anteil der Frauen unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Vollzeit von 57,3 Prozent im Jahr 2019 auf 55,2 Prozent gesunken. Bei den Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Teilzeit ist in den letzten Jahren ein leichter Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen.

2.1.7. Befristungen

Beschäftigte mit Zeitvertrag⁷²

sind gemäß Definition des Qualitätsberichts zur Personalstandstatistik, Beamtinnen und Beamte auf Zeit, Soldatinnen und Soldaten auf Zeit, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Vertragsverhältnis auf Zeit, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die ein Arbeitgeber Leistungen zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen oder zur Teilhabe am Arbeitsmarkt erhält, sofern diese in einem unmittelbaren Arbeitsverhältnis stehen, nicht geringfügig-beschäftigte Studentische Hilfskräfte.⁷³

⁷² Die Daten zu Beschäftigten mit Zeitvertrag sind der Personalstandstatistik zu entnehmen.

⁷³ Destatis. (2023). Finanzen und Steuern. Personalstandstatistik. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Oeffentlicher-Dienst/personal-oeffentlicher-dienst-2022.pdf?__blob=publicationFile (zuletzt abgerufen am 21.01.2025), Seite 10.

Im Rahmen der Analyse der befristeten Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen lassen sich unterschiedliche Verteilungen zwischen den Beschäftigtengruppen feststellen. Im Folgenden werden die Daten zu Beschäftigten mit Zeitvertrag betrachtet:

Der Anteil der befristet Beschäftigten mit Zeitvertrag unter den Beamtinnen und Beamten liegt insgesamt bei etwa 1 Prozent, was 495 Personen von den insgesamt 46.335 Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richtern entspricht. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegt der Anteil an Personen mit Zeitvertrag höher: 14 Prozent, also 23.340 von 170.480 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben einen Zeitvertrag.⁷⁴

Es sind Unterschiede zwischen Landes- und Kommunalbereich hinsichtlich der Befristungsverhältnisse erkennbar. Im Landesbereich sind 0,28 Prozent der Beamtinnen und Beamten zeitvertraglich beschäftigt, was 120 Personen betrifft, während im kommunalen Bereich mehr als 10 Prozent, also 375 Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter mit Zeitvertrag befristet sind. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist der Anteil im Landesbereich mit knapp 23 Prozent (rund 18.560 Personen) deutlich höher, während im kommunalen Bereich lediglich 5 Prozent (rund 4.275 Personen) in einem Zeitvertrag stehen.

Die Betrachtung der Geschlechterverteilung in den befristeten Beschäftigungen zeigt, dass der **Frauenanteil an den Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern mit Zeitvertrag zum Stichtag 30. Juni 2023 niedrig** ist. Der Anteil der Frauen an Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern mit Zeitverträgen liegt bei 22,2 Prozent für die gesamte öffentliche Verwaltung. Im Landesbereich sind 45,8 Prozent der Beamtinnen und Richterinnen mit Zeitvertrag Frauen, im kommunalen Bereich sind es wiederum lediglich 16 Prozent. Dies lässt die Annahme zu, dass politische Ämter (Beamtinnen und Beamte auf Zeit) in den Kommunen oftmals noch von Männern besetzt sind.

Für die befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen zeigt sich ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter insgesamt (56,1 Prozent in Zeitvertrag), und ein recht hoher Frauenanteil an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Zeitverträgen im Landesbereich (53,7 Prozent mit Zeitvertrag) als auch im kommunalen Bereich (64,2 Prozent mit Zeitvertrag).⁷⁵

2.1.8. Beurlaubungen

Ohne Besoldung beurlaubte Beamtinnen und Beamte

sind mit Genehmigung des Dienstherrn von ihrer Dienstpflicht freigestellt. Das zugrunde liegende Beamtenverhältnis bleibt bestehen. Beispiele im Sinne der Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023 sind Beurlaubungen aus familiären Gründen zur Betreuung und Pflege von Kindern und pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen (§ 98 SächsBG), Beurlaubungen bei Vorliegen wichtiger dienstlicher öffentlicher Interessen (§ 99 SächsBG), Beurlaubungen zur Inanspruchnahme von Elternzeit oder zur Erziehung eines Kindes oder Beurlaubungen zur Ausübung eines Mandats im Parlament.⁷⁶

Ohne Entgelt beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

sind mit Genehmigung des Dienstherrn von ihrer Dienstpflicht freigestellt. Beispiele im Sinne der Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023 sind Beurlaubungen zur Inanspruchnahme von Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit – soweit keine Teilzeitbeschäftigung beim gleichen Arbeitgeber vorliegt, oder auch Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts bei Vorliegen eines wichtigen Grundes – (analoge Anwendung beamtenrechtlicher Bestimmungen in Verbindung mit § 28 TVöD/TV-L).⁷⁷

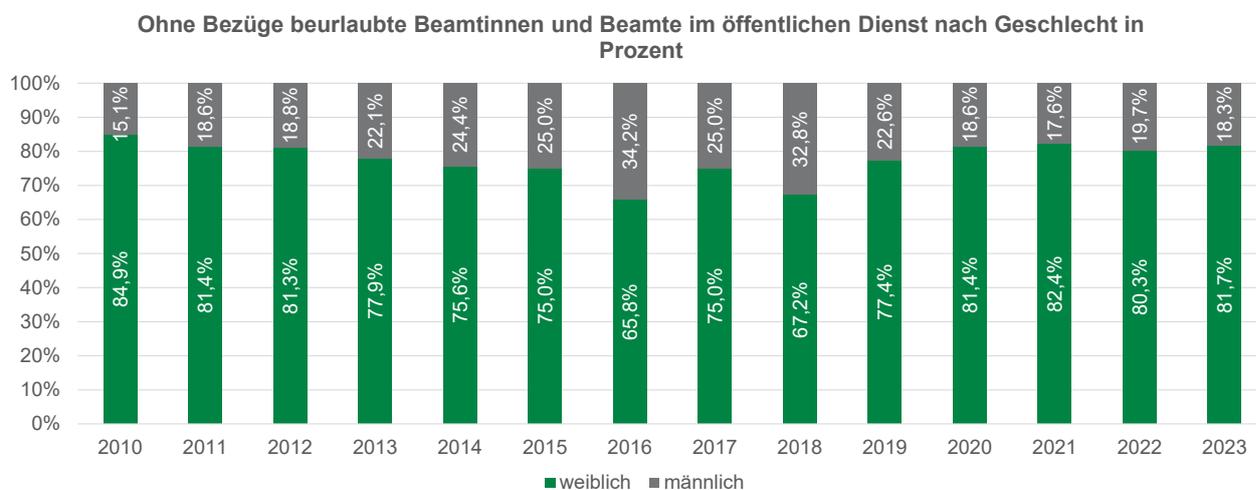
⁷⁴ Hinweis zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Zeitvertrag: »Da die Befristung privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse für die Zahlung der Bezüge nicht von Relevanz ist, ist die Qualität des Merkmals in den Datenbanken der Personalabrechnungsstellen teilweise fehlerhaft. Das Ausmaß einer eventuellen Über- oder Untererfassung lässt sich jedoch nicht quantifizieren.« Quelle: Destatis. (2023). Finanzen und Steuern. Personalstandstatistik. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Oeffentlicher-Dienst/personal-oeffentlicher-dienst-2022.pdf?__blob=publicationFile (zuletzt abgerufen am 21.01.2025), Seite 14.

⁷⁵ Vgl. Anhang, Tabelle 20.

⁷⁶ Allgemeine Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023, Ziffer II. lit. C.

⁷⁷ Ebd.

Zum 30. Juni 2023 waren insgesamt 1.450 **Beamtinnen und Beamte ohne Besoldung beurlaubt**, davon genau 1.185 Frauen. Bis einschließlich 2016 **sank der Frauenanteil** stetig auf 65,8 Prozent. Von 2018 bis zum Stichtag 30. Juni 2023 ist wiederum ein Anstieg des Frauenanteils zu erkennen (mit Ausnahme des Jahres 2022) auf 81,7 Prozent (vgl. Abbildung 20).



Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

Abbildung 20: Ohne Bezüge beurlaubte Beamtinnen und Beamte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen im Zeitraum 2010 bis 2023, jeweils zum Stichtag 30. Juni, nach Geschlecht in prozentualen Anteilen

Bei den beurlaubten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist wiederum ein marginal sinkender Frauenanteil zu beobachten. Zum 30. Juni 2023 lag der Frauenanteil bei 86,6 Prozent (3.960 beurlaubte Arbeitnehmerinnen). Der höchste Frauenanteil von 90,0 Prozent ist im Jahr 2016 zu verzeichnen. Seitdem sank der Frauenanteil stetig.

Sowohl im **Landes- als auch im kommunalen Bereich sind Frauen, die ohne Bezüge beurlaubt sind, überrepräsentiert**. Der Anteil an beurlaubten Beamtinnen im Landesbereich sank von 2010 bis 2016 von 84,6 Prozent auf 66,2 Prozent. In den Folgejahren steigt der Anteil wieder an und erreicht 82,2 Prozent im Jahr 2023. Währenddessen ist bei den Beamtinnen im kommunalen Bereich ein sinkender Trend zu beobachten: Bis 2016 sinkt der Anteil an beurlaubten Beamtinnen im kommunalen Bereich von 87,5 Prozent auf 50,0 Prozent. Die darauffolgenden Jahre sind von Schwankungen geprägt (2017: 66,7 Prozent; 2021: 28,6 Prozent), in den Jahren 2022 und 2023 allerdings pendelt sich der Frauenanteil der beurlaubten Beamtinnen im kommunalen Bereich wieder bei 50,0 Prozent ein.

Für die beurlaubten Arbeitnehmerinnen im Landes- und kommunalen Bereich sind nur marginale Schwankungen zu verzeichnen: Der Anteil an beurlaubten Arbeitnehmerinnen im Landesbereich sinkt von 88,4 Prozent im Jahr 2010 auf 83,7 Prozent im Jahr 2023; der Anteil im kommunalen Bereich steigt von 88,1 Prozent im Jahr 2010 auf 89,8 Prozent im Jahr 2023.

Schließlich sind Frauen sowohl unter den ohne Bezüge beurlaubten Beamtinnen und Beamten als auch bei den ohne Bezüge beurlaubten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern überrepräsentiert, ein gegenteiliger Trend ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu beobachten.

2.2. Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren

Stellenausschreibungen

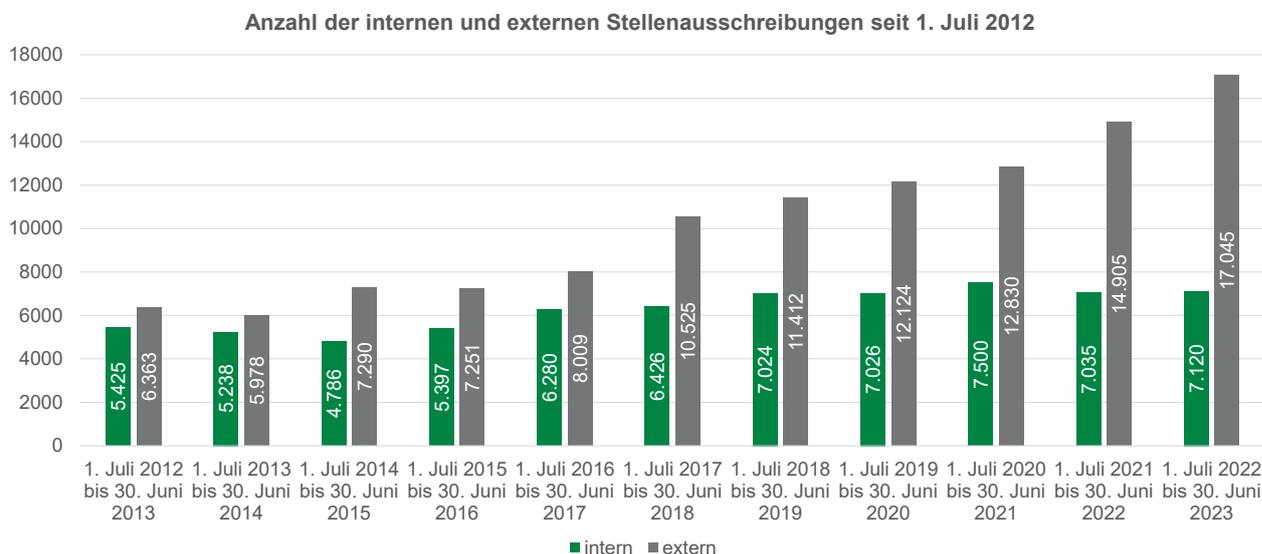
Stellenausschreibungen im Sinne der Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023 dienen zur Ermittlung von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern für die Besetzung eines Dienstpostens und erhöhen die Transparenz für die Besetzung freier Stellen. Stellenausschreibungen können sowohl intern (innerhalb der Berichtsstelle oder im Geschäftsbereich) als auch extern (beispielsweise im Sächsischen Amtsblatt, im Internet, in der Fach- und/oder Tagespresse) erfolgen. Mehrfachzählungen sind somit möglich.⁷⁸

Neubesetzung einer Stelle

Als Neubesetzung einer Stelle mit oder ohne Ausschreibungsverfahren im Sinne der Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023 gilt der Eintritt einer Person in ein Dienstvertrags- oder Arbeitsvertragsverhältnis zu einer Berichtsstelle oder die Neuaufnahme einer Tätigkeit durch einen Beschäftigten aus derselben oder einer anderen Dienststelle. Rotationsmaßnahmen, andere Umsetzungen (beispielsweise durch die Zusammenlegung von Dienststellen), Beförderungen und Ernennungen auf Lebenszeit sind keine Neubesetzungen von Stellen.⁷⁹

Im folgenden Abschnitt werden die Daten zu Neubesetzungen insgesamt sowie nach Ausschreibungskategorien (intern bzw. extern) analysiert. Wie aus der nachfolgenden Abbildung 21 ersichtlich ist, sind im Landes- und kommunalen Bereich zum Stichtag 30. Juni 2023 insgesamt 7.120 interne und 17.045 externe Stellenausschreibungen zu verzeichnen. Dabei fällt auf, dass die **Zahl der externen Stellenausschreibungen seit 2015 kontinuierlich steigt**. Zudem ist die Anzahl an internen (4.560) sowie externen (9.595) Ausschreibungen im Landesbereich deutlich höher als im kommunalen Bereich, wo im gleichen Zeitraum 2.055 interne und 7.040 externe Ausschreibungen registriert wurden.⁸⁰

Insgesamt wurden zwischen dem 1. Juli 2022 und dem 30. Juni 2023 auf die ausgeschriebenen Stellen 155.620 Bewerbungen eingereicht, wovon 93.820 von Frauen eingingen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 60,3 Prozent.



Quelle: Personalstatistik Sachsen (Daten von 2012 bis 2022), Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO (Daten in 2023)

Abbildung 21: Anzahl der internen und externen Stellenausschreibungen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen im Zeitverlauf vom jeweils 1. Juli bis 30. Juni 2012/2013 bis 2022/2023

⁷⁸ Allgemeine Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023, Ziffer V.2.

⁷⁹ Allgemeine Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023, Ziffer V.3.

⁸⁰ Vgl. Anhang, Tabelle 7.

Die Daten zeigen, dass Frauen überproportional häufig in Bewerbungsprozessen erfolgreich waren. 61,5 Prozent der zum Bewerbungsgespräch eingeladenen Personen und 63,4 Prozent der Neubesetzungen von Stellen entfielen auf Frauen im Landes- und kommunalem Bereich. Im Landesbereich lag der Frauenanteil bei den zum Bewerbungsgespräch eingeladenen Personen bei 61,4 Prozent und bei den neubesetzten Stellen bei 60,5 Prozent. Im kommunalen Bereich lag der Frauenanteil bei den zum Bewerbungsgespräch eingeladenen Personen bei 60,9 Prozent, während der Frauenanteil an den tatsächlich besetzten Stellen 65,7 Prozent betrug.⁸¹

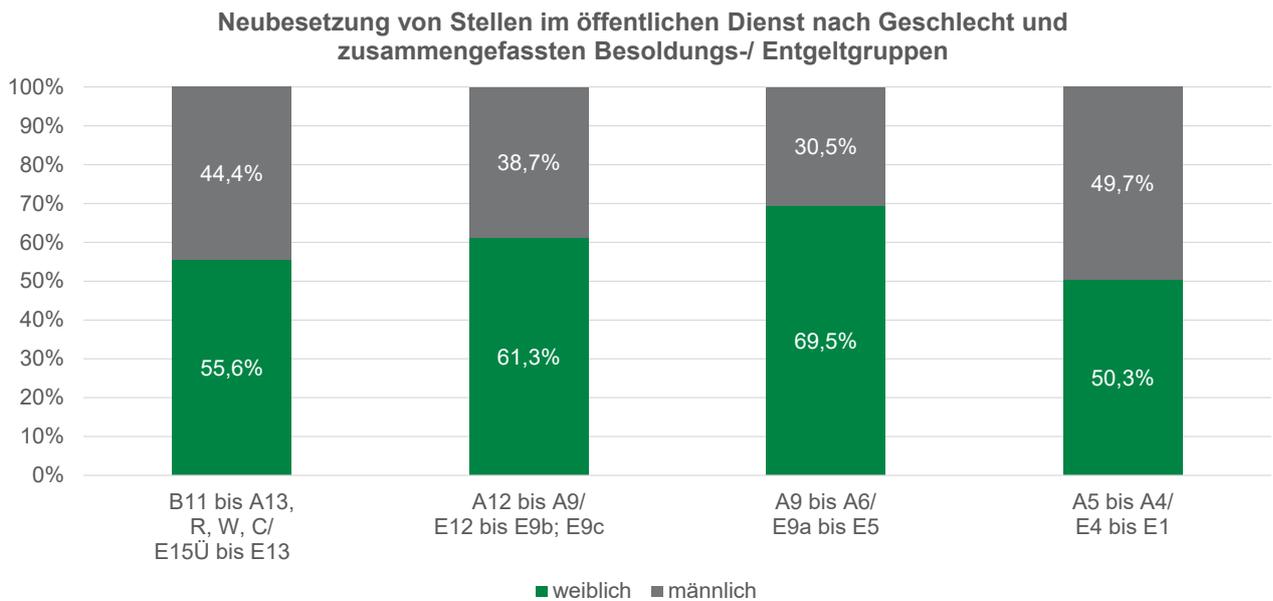
Ein Vergleich zwischen den Beschäftigten mit leitenden Funktionen und mit obersten Leitungsfunktionen zeigt jedoch eine deutlich unterschiedliche Verteilung. Der Frauenanteil bei der Neubesetzung von ausgeschriebenen Stellen mit leitenden Funktionen betrug 63,0 Prozent im Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023, während der Anteil bei der Neubesetzung von ausgeschriebenen Stellen mit obersten Leitungsfunktionen lediglich bei 37,0 Prozent lag. Im Vergleich zum Zeitraum vom 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2020 ist der Frauenanteil bei der Neubesetzung von ausgeschriebenen Stellen mit obersten Leitungsfunktionen damit deutlich zurückgegangen (von 48,8 Prozent auf 37,0 Prozent). Der Anteil von Frauen bei der Neubesetzung von Stellen mit leitenden Funktionen zeigt hingegen einen positiven Trend und stieg im gleichen Zeitraum von 49,6 Prozent auf 63,0 Prozent an.

Der skizzierte Befund lässt sich sowohl im kommunalen als auch im Landesbereich beobachten: Im Landesbereich liegt der Frauenanteil an neubesetzten ausgeschriebenen Stellen mit leitenden Funktionen bei 63,0 Prozent, bei Stellen mit obersten Leitungsfunktionen liegt er bei 39,1 Prozent. Im kommunalen Bereich werden 62,8 Prozent der ausgeschriebenen Stellen mit leitenden Funktionen von Frauen neu besetzt, bei Stellen mit obersten Leitungsfunktionen sind es lediglich 25,0 Prozent (Zeitraum von 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023).⁸²

In Abbildung 22 erfolgt eine detaillierte Aufschlüsselung der Frauen- und Männeranteile an Neubesetzungen, aufgeschlüsselt nach den zusammengefassten Besoldungs- und Entgeltgruppen. Dabei sticht hervor, dass der **Frauenanteil an Neubesetzungen in sämtlichen zusammengefassten Besoldungs- und Entgeltgruppen über dem der Männer liegt**, wobei die höchsten Anteile in den Gruppen A9 bis A6 bzw. E9a bis E5 mit 69,5 Prozent verzeichnet werden. Der hohe Frauenanteil bei Neubesetzungen in den oberen Besoldungs- und Entgeltgruppen erscheinen jedoch weniger signifikant, wenn man sie mit den Gesamtanteilen an Neubesetzungen durch Frauen insgesamt vergleicht: Zum Stichtag 30. Juni 2023 lag der Frauenanteil an Neubesetzungen in den höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppen (55,6 Prozent) unter dem Frauenanteil an den Neubesetzungen insgesamt (62,6 Prozent).

⁸¹ Vgl. Anhang, Tabelle 8.

⁸² Vgl. Anhang, Tabelle 21.



Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

Abbildung 22: Frauenanteil an Neubesetzungen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen in zusammengefassten Besoldungs- und Entgeltgruppen zum Stichtag 30. Juni 2023

2.3. Beförderungen und Höhergruppierungen

Beförderte Beamtinnen und Beamte

Beförderung im Sinne der Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023 ist eine Ernennung, durch die einer Beamtin oder einem Beamten ein anderes Amt mit höherem Grundgehalt übertragen wird. Die Beförderung setzt die Feststellung der Eignung für das höhere Amt nach einer Erprobungszeit von mindestens sechs Monaten Dauer voraus.⁸³

Durch Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit höher gruppierte/bezahlte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Eine Höhergruppierung im Sinne der Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023 ist der Wechsel von der bisherigen in eine höhere Entgeltgruppe.

Unter einer »höherwertigen Tätigkeit« wird eine Tätigkeit angesehen, welche den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Eingruppierung entspricht. Wird einem Beschäftigten im öffentlichen Dienst auf Dauer eine höherwertige Tätigkeit übertragen, führt dies zu der Eingruppierung in die entsprechende Entgeltgruppe.⁸⁴

Es sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach TVöD/TV-L (und diesen zugeordneten Tarifverträgen) und die »Sonstigen Arbeitnehmer/-innen« (Nicht Tarif-Anwender) umfasst, denen nicht nur vorübergehend oder vertretungsweise, sondern dauerhaft eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden ist (im Folgenden höher gruppierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer).⁸⁵

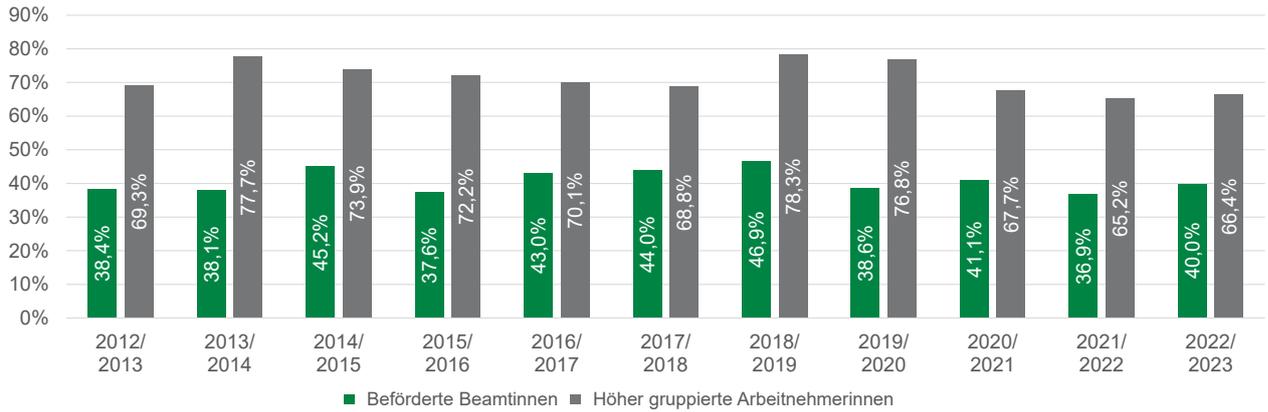
Die Abbildung 23 veranschaulicht die Entwicklung des Frauenanteils an den beförderten Beamtinnen und Beamten sowie an den höher gruppierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst im Zeitraum vom 1. Juli 2012 bis 30. Juni 2023.

⁸³ Allgemeine Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023, Ziffer VI.1.

⁸⁴ Allgemeine Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023, Ziffer VII.1.

⁸⁵ Allgemeine Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023, Ziffer VII.2.

Frauenanteil an beförderten Beamtinnen und Beamten und höher gruppierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern seit 1. Juli 2012



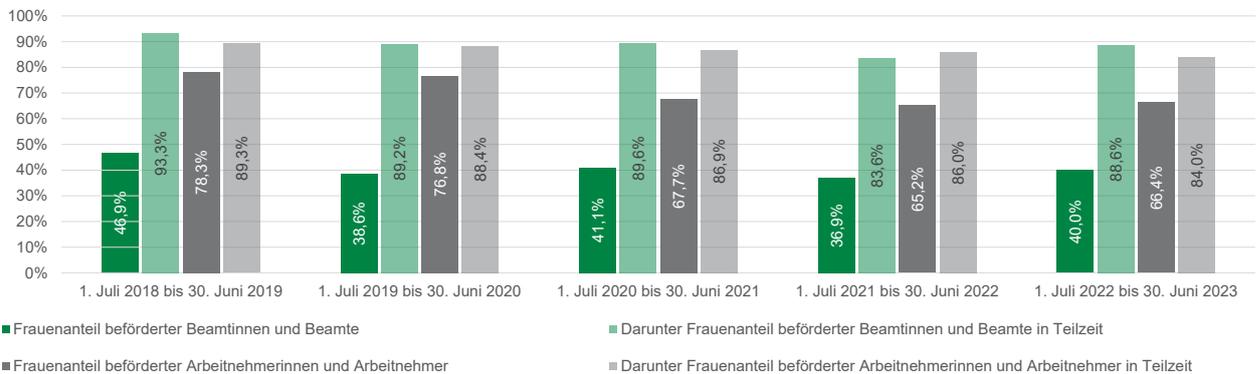
Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

Abbildung 23: Frauenanteil an beförderten Beamtinnen und Beamten und höher gruppierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen vom jeweils 1. Juli bis 30. Juni 2012/2013 bis 2022/2023

Im Zeitraum vom 1. Juli 2012 bis 30. Juni 2023 variierte der Frauenanteil an den beförderten Beamtinnen zwischen dem Tiefstwert von 37,6 im Zeitraum 2015/2016 und dem Höchstwert von 46,9 Prozent im Jahr 2018/2019, während er bei den höher gruppierten Arbeitnehmerinnen zwischen 65,2 im Zeitraum 2020/2021 und 78,3 Prozent im Zeitraum 2018/2019 lag. Ein Vergleich des Frauenanteils an Beförderungen und Höhergruppierungen mit der allgemeinen Geschlechterverteilung im öffentlichen Dienst zeigt, dass diese Verteilungen annähernd proportional sind: Zum Stichtag 30. Juni 2023 lag der Frauenanteil bei den Beamtinnen insgesamt bei 49,9 Prozent und bei den Arbeitnehmerinnen bei 67,4 Prozent.⁸⁶

Zudem veranschaulichen die Balkendiagramme in Abbildung 24 den Anteil an beförderten Beamtinnen und höher gruppierten Arbeitnehmerinnen, die in Teilzeit beschäftigt sind. Im Zeitraum von 2018 bis 2023 ist der **Anteil an Teilzeitbeschäftigten unter den beförderten und höher gruppierten Personen in beiden Gruppen gestiegen**: Bei den beförderten Beamtinnen variierte der Anteil in diesem Zeitraum zwischen 93,3 Prozent und 83,6 Prozent, während der Anteil bei den Arbeitnehmerinnen zwischen 89,3 und 84,0 Prozent variiert. Bei den männlichen Beschäftigten lässt sich ein leicht steigender Trend beobachten: Hier nimmt der Anteil an beförderten oder höher gruppierten Männern, die in Teilzeit arbeiten, von 2018 bis 2023 leicht zu. Diese Entwicklung könnte darauf hindeuten, dass die Entscheidung für eine Beschäftigung in Teilzeit heute weniger stark die Beförderungsentscheidungen der Dienststellen beeinflusst als in der Vergangenheit.

Beförderte Beamtinnen und höher gruppierte Arbeitnehmerinnen sowie der jeweilige Teilzeitanteil in Prozent



Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

Abbildung 24: Anteil der beförderten Beamtinnen und höher gruppierten Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen sowie der jeweilige Teilzeitanteil jeweils vom 1. Juli bis 30. Juni 2018/2019 bis 2022/2023

⁸⁶ Vgl. Anhang, Tabelle 9.

Im Landesbereich beträgt der Frauenanteil zum Stichtag 30. Juni 2023 an den beförderten Beamtinnen und Beamten 41,3 Prozent, während er im kommunalen Bereich bei lediglich 21,4 Prozent liegt. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind die Unterschiede noch deutlicher: Im Landesbereich beträgt der Anteil beförderter Beamtinnen in Teilzeit 89,6 Prozent, im kommunalen Bereich 50,0 Prozent. Bei den höher gruppierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegt der Frauenanteil im Landesbereich bei 66,2 Prozent, im kommunalen Bereich liegt dieser bei 66,8 Prozent. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Teilzeit liegt sowohl im Landesbereich als auch im kommunalen Bereich bei 84,3 Prozent.⁸⁷

Die **Laufbahngruppe 2** zeigt eine deutliche geschlechtsspezifische Varianz: Der Frauenanteil unter Beamtinnen und Beamten beträgt in Schulen 65,4 Prozent bei Beförderungen in die Besoldungsgruppen B11 bis A13, R, W, C, in Gerichten 57,1 Prozent. Vergleichsweise niedrige Anteile sind in den Landkreisen und Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern (40,0 Prozent in B11 bis A13, R, W, C) und bei der Polizei (18,2 Prozent in B11 bis A13, R, W, C) zu verzeichnen.⁸⁸

Der Anteil an beförderten Beamtinnen in **Laufbahngruppe 1** variiert stark je nach Bereich: Während die Polizei (23,4 Prozent in A9 bis A6) und Landkreise/Gemeinden (14,3 Prozent in A9 bis A6) eher einen niedrigen Frauenanteil aufweisen, sind beförderte Beamtinnen in der Laufbahngruppe 1 überproportional bei den Staatsanwaltschaften (100 Prozent in A9 bis A6, Gesamtzahl der beförderten Beamtinnen ist zehn) und bei den Gerichten (77,8 Prozent in A9 bis A6) vertreten.⁸⁹

Höher gruppierte Arbeitnehmerinnen sind in nahezu allen Bereichen mehrheitlich vertreten. Besonders hoch ist der Frauenanteil in allgemeinen Behörden (59,3 Prozent in E15Ü bis E13), Krankenhäusern (58,5 Prozent in E15Ü bis E13) sowie in den Landkreisen und Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern (60,7 Prozent in E15Ü bis E13). Lediglich in der Polizei und den Sparkassen bleibt der Frauenanteil bei Höhergruppierungen unter 50 Prozent.⁹⁰

2.4. Fortbildungen

Fortbildungsarten

Die Fortbildungen im Sinne der Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023 gliedern sich in fachspezifische und fachübergreifende Fortbildungsveranstaltungen.

Als fachspezifisch gelten Fortbildungen, die sich auf das von den Beschäftigten wahrgenommene Sachgebiet beziehen und die in Ausbildung und Berufspraxis erworbenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und fachlichen Kenntnisse aktualisieren und ergänzen.⁹¹

Eine Fortbildungsveranstaltung ist fachübergreifend, wenn sie der Erhaltung und Verbesserung der für die Wahrnehmung der Dienstaufgaben erforderlichen nicht fachspezifischen Qualifikation und der Vermittlung neuer Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten dient, soweit diese im Verlauf der beruflichen Tätigkeiten erforderlich werden. Dazu gehören Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Beschäftigten unabhängig von ihrer fachlichen Tätigkeit von Bedeutung sind, Querschnittsaufgaben, die sich in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung stellen sowie ressortübergreifende Fachthemen.⁹²

Im Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023 gab es im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen 247.055 Teilnehmende an Fortbildungen, davon waren 67,5 Prozent Frauen. Damit lag der Anteil weiblicher Teilnehmerinnen über dem Gesamtbeschäftigungsanteil von Frauen im öffentlichen Dienst von 64,4 Prozent.

Die nachfolgende Abbildung 25 zeigt, dass der Frauenanteil sowohl bei fachspezifischen als auch bei fachübergreifenden Fortbildungen auf einem ähnlichen Niveau liegt. Im Zeitvergleich von 2019 zu 2023 lassen sich dahingehend kaum Unterschiede ausmachen.

⁸⁷ Vgl. Anhang, Tabelle 10.

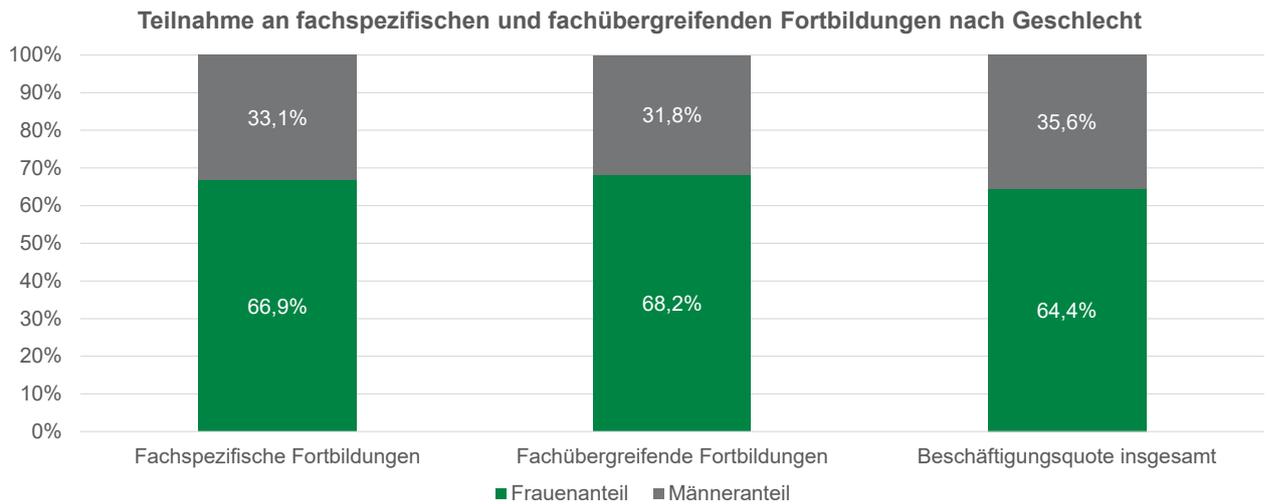
⁸⁸ Vgl. Anhang, Tabelle 12.

⁸⁹ Vgl. Anhang, Tabelle 13.

⁹⁰ Vgl. Anhang, Tabelle 11 und 14.

⁹¹ Allgemeine Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023, Ziffer VIII.2.

⁹² Allgemeine Erläuterungen zur Sächsischen Frauenförderungsstatistik 2023, Ziffer VIII.1.



Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

Abbildung 25: Teilnehmende an fachspezifischen und fachübergreifenden Fortbildungen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen im Zeitraum 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023, nach Geschlecht in prozentualen Anteilen

Die nachfolgende Abbildung 26 zeigt die Entwicklung des Frauenanteils an verschiedenen fachübergreifenden Fortbildungen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen im Zeitraum vom 1. Juli 2012 bis 30. Juni 2023. Dabei wird ersichtlich, dass der Frauenanteil an Aufstiegsfortbildungen für Beamtinnen und Beamte über den gesamten Zeitraum hinweg unter dem Anteil an anderen fachübergreifenden Fortbildungen liegt. Im Berichtszeitraum 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023 der Sächsischen Frauenförderungsstatistik betrug der Frauenanteil bei Aufstiegsfortbildungen 32,6 Prozent. Ein Unterschied zeigt sich zwischen dem Landes- und dem kommunalen Bereich, wo der Frauenanteil bei Aufstiegsfortbildungen 30,0 Prozent (Landesbereich) beziehungsweise 50,0 Prozent (kommunaler Bereich) betrug.⁹³

Die Teilnahme von Beamtinnen an Führungskräftefortbildungen lag im Zeitraum vom 1. Juli 2012 bis 30. Juni 2018 unterhalb der 50-Prozent-Marke. Ab dem Berichtszeitraum 2018/2019 ist ein Anstieg zu verzeichnen, der im jüngsten Zeitraum einen Höchstwert von 67,4 Prozent erreichte.

Im Vergleich dazu liegt der Frauenanteil an den teilnehmenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Führungskräftefortbildungen in allen Berichtszeiträumen über 70 Prozent, mit Ausnahme der Jahre 2020/2021 (68,7 Prozent) und 2021/2022 (69,9 Prozent).

Bei den Lehrgängen für Verwaltungsfachangestellte und Verwaltungsfachwirte zeigt sich eine Varianz zwischen den Bereichen: Während der Frauenanteil 2022/2023 insgesamt 51,9 Prozent beträgt, liegt er im Landesbereich bei 8,3 Prozent und im kommunalen Bereich bei 69,0 Prozent. Insgesamt bleibt der Frauenanteil in dieser Fortbildungskategorie hoch, zeigt jedoch in den letzten drei Jahren einen leichten Rückgang auf 51,9 Prozent im Berichtszeitraum 2022/2023.⁹⁴

⁹³ Vgl. Anhang, Tabelle 17.

⁹⁴ Vgl. Anhang, Tabelle 15.

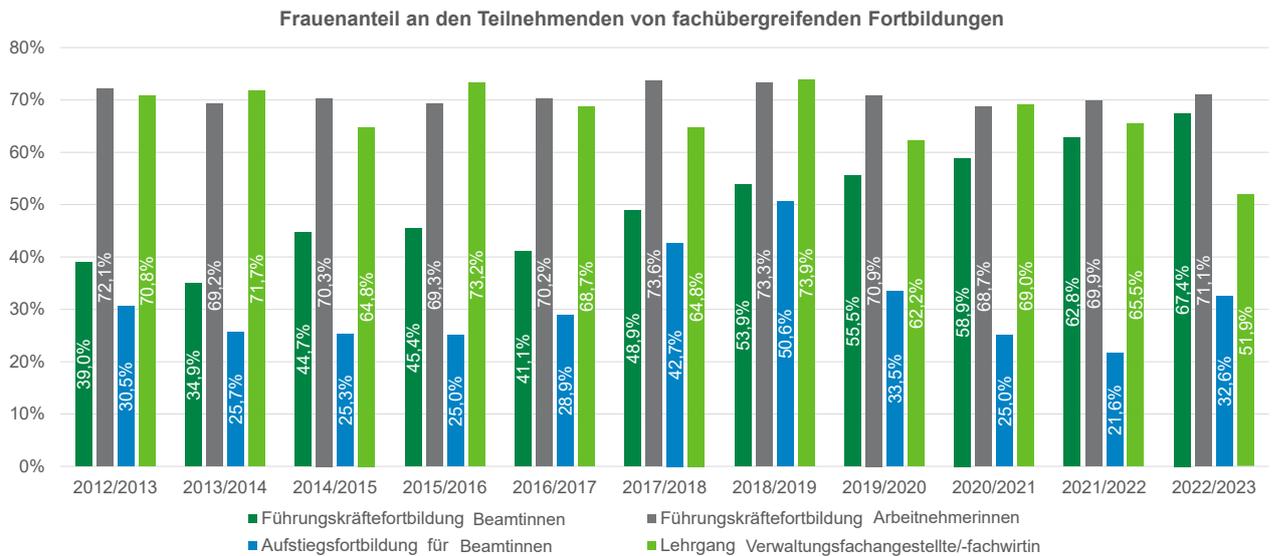
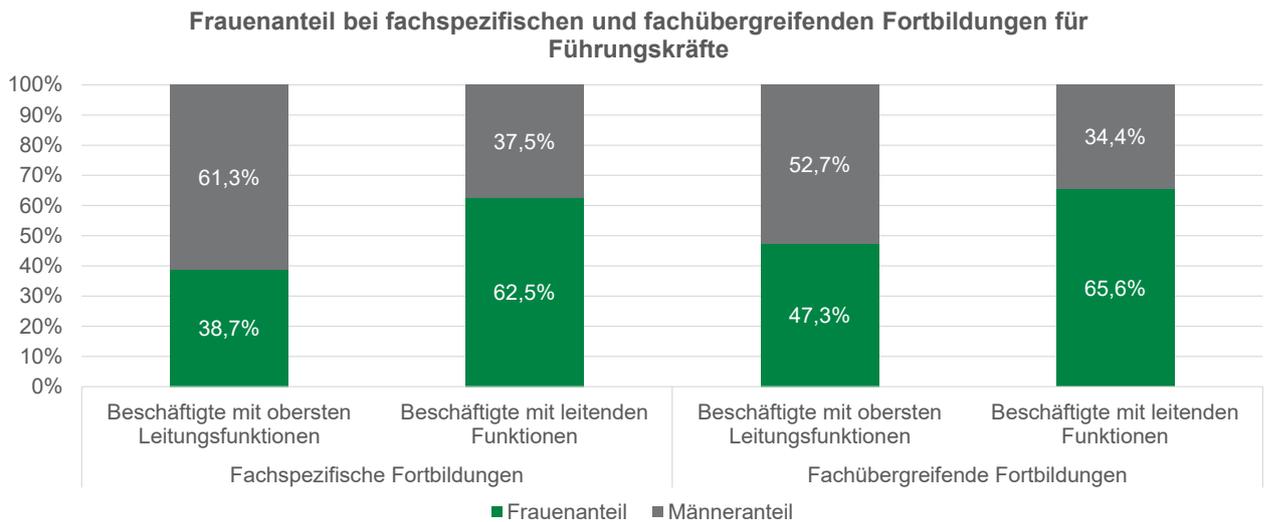


Abbildung 26: Frauenanteil an den Teilnehmenden der fachübergreifenden Fortbildungen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen jeweils vom 1. Juli bis 30. Juni 2012/2013 bis 2022/2023

Wie Abbildung 27 entnommen werden kann, lag der Anteil von Frauen an den Beschäftigten mit obersten Leitungsfunktionen, die an den fachspezifischen Fortbildungen teilnehmen im Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023, bei 38,7 Prozent und an den teilnehmenden Beschäftigten mit leitenden Funktionen bei 62,5 Prozent.

Bei den fachübergreifenden Fortbildungen ergibt sich ein ähnliches Bild: Hier ist der Anteil von Frauen an den Beschäftigten mit obersten Leitungsfunktionen mit 47,3 Prozent niedriger als der Frauenanteil an den Beschäftigten mit leitenden Funktionen (65,6 Prozent). Bei Betrachtung der Gesamtzahlen von Frauen mit obersten Leitungsfunktionen (Anteil bei 49,7 Prozent) sowie dem Anteil von Frauen mit leitenden Funktionen (67,0 Prozent), wird deutlich, dass der Frauenanteil an Beschäftigten mit obersten Leitungsfunktionen bzw. mit leitenden Funktionen sehr nahe an dem entsprechenden Frauenanteil bei Fortbildungen liegt bzw. diesen widerspiegelt.⁹⁵

⁹⁵ Vgl. Anhang, Tabelle 16.



Quelle: Frauenförderungsstatistik gem. § 4 SächsFFStatVO 2023

Abbildung 27: Frauenanteil an den Teilnehmenden an fachspezifischen und fachübergreifenden Fortbildungen für Führungskräfte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zum Stichtag 30. Juni 2023

2.5. Fazit und Handlungsempfehlungen

Im Ersten Gleichstellungsbericht für den Freistaat Sachsen wurden umfassende Kennzahlen zur Situation von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst analysiert. Dabei wurden Zeitvergleiche angestellt, die insbesondere die Entwicklungen der letzten vier Jahre im Anschluss an den Sechsten Frauenförderungsbericht in den Fokus nahmen.

Die Analyse zeigt, dass Frauen mit einem Anteil von 64,4 Prozent an der Gesamtbeschäftigtenzahl von 232.710 Personen im Jahr 2023 überrepräsentiert sind. Dieser Frauenanteil blieb in den vergangenen vier Jahren weitgehend konstant, variiert jedoch zwischen den Bereichen: Während im kommunalen Bereich ein Frauenanteil von 66,7 Prozent verzeichnet wird, liegt dieser im Landesbereich bei 61,7 Prozent. Trotz dieser hohen Gesamtanteile sind Frauen in bestimmten Funktionen und Beschäftigungsarten (Beamtinnen und Beamte bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer), insbesondere in Leitungsfunktionen, weiterhin unterrepräsentiert.

Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich zwischen den unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen. Frauen stellen einen überproportional hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten (83,5 Prozent). Zudem waren 86,6 Prozent der beurlaubten Arbeitnehmerinnen Frauen, was auf eine stärkere Wahrnehmung familiärer und pflegerischer Verpflichtungen durch Frauen hinweist.

Auch im Bewerbungs- und Einstellungsprozess zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede. Zwar liegt der Frauenanteil unter den eingeladenen Bewerberinnen und Bewerbern bei 61,5 Prozent. 63,4 Prozent der neu besetzten Stellen wurden von Frauen besetzt. Dennoch bleibt der Frauenanteil an den neu besetzten Stellen mit obersten Leitungsfunktionen mit 38,7 Prozent weiterhin niedrig und zeigt im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen sogar eine rückläufige Tendenz.

Ein positiver Trend ist hingegen bei Beförderungen und Höhergruppierungen zu erkennen.⁹⁶ Hier spiegeln die Anteile der beförderten Frauen zunehmend die Geschlechterverteilung der Beschäftigten wider. Insbesondere der Anteil der beförderten Beamtinnen in Teilzeit stieg von 23,1 Prozent im Jahr 2018 auf 36,6 Prozent im Jahr 2023. Ein ähnlicher Anstieg zeigt sich bei den höher gruppierten Arbeitnehmerinnen (E15Ü bis E13) in Teilzeit, deren Anteil von 36,6 Prozent auf 46,8 Prozent anstieg. Diese Entwicklung könnte darauf hindeuten, dass Teilzeitarbeit heutzutage weniger hinderlich für Beförderungen ist. Ein vergleichbarer Trend ist auch bei den

⁹⁶ Einschränkung sei darauf hingewiesen, dass Daten in der Statistik teils nur gruppiert vorliegen. Differenzierte Auswertungen innerhalb einer Gruppe (beispielsweise Entwicklung der Frauenanteile bei Beförderungen innerhalb der höchsten Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe) sind somit nicht möglich.

männlichen Beschäftigten in Teilzeit zu beobachten, was auf eine zunehmende Akzeptanz von flexiblen Arbeitszeitmodellen schließen lässt.

Handlungsempfehlungen:

Auf Grundlage der oben beschriebenen Daten lassen sich übergreifende Handlungsfelder ableiten. Um die gerechte und geschlechtergerechte Verteilung von Frauen und Männern in allen Bereichen und Funktionen weiter zu fördern, bedarf es u. a. folgender Maßnahmen:

- **Zielgerichtete Qualifizierungsprogramme:** Spezielle Fortbildungsprogramme für weibliche Führungskräfte sollten implementiert werden, insbesondere in Bereichen mit niedrigem Frauenanteil, um Chancen von Frauen auf Beförderungen zu erhöhen. Dabei bietet es sich an, die bestehenden Programme, z. B. »*in Sachsen – Individuelle Führungskräfteförderung für Frauen«⁹⁷ weiter fortzuführen und als Fortbildungs- sowie Personalentwicklungsmaßnahme zu fördern. Die Dienststellenleitungen, aber auch die Führungskräfte-Ebene trägt hierbei eine entscheidende Verantwortung, indem sie gezielt Fortbildungsmaßnahmen für Frauen in ihrer Organisation bewirbt und die Teilnahme daran fördert.
- **Transparente Ausschreibungs- und Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren:** Klare Richtlinien und Standards für die Ausschreibung und Besetzung von Stellen sollten etabliert werden, um Chancengerechtigkeit zu gewährleisten.
- **Prüfung und Implementierung von Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben mit der Berufstätigkeit für Beschäftigte in Führungspositionen:** Dies könnte durch die Einführung flexibler Teilzeitmodelle und Job-Sharing-Optionen geschehen, um eine bessere Balance zwischen beruflichen Anforderungen und familiären Verpflichtungen zu ermöglichen. Auch hier spielt die Führungsebene eine Schlüsselrolle, indem sie nicht nur diese Maßnahmen prüft und implementiert, sondern auch durch flexible Personalentwicklung die Rahmenbedingungen für eine langfristige Karriereplanung schafft.
- **Monitoring der Geschlechterquoten:** Regelmäßige Überprüfung der Geschlechterverteilung in verschiedenen Funktionen und Hierarchieebenen, um Fortschritte zu messen und Anpassungen vorzunehmen.
- **Evaluierung und Weiterentwicklung der bestehenden Maßnahmen:** §§ 23 Absatz 1, 25 Absatz 2 SächsGleiG sehen bereits zweijährliche Erfolgskontrollen des Gleichstellungsplans vor. Darüber hinaus werden regelmäßige Evaluierungen bestehender Gleichstellungsmaßnahmen empfohlen, um deren Wirksamkeit zu prüfen und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen. Bei Bedarf gilt es, die bestehenden Maßnahmen weiterzuentwickeln, beispielsweise indem neue, zielgruppenspezifische Angebote erarbeitet werden.

⁹⁷ Siehe Webseite Sachsen.de (2024). *in Sachsen - Individuelle Führungskräfteförderung für Frauen. Online verfügbar unter: <https://www.gleichstellung.sachsen.de/fuehrungskraefteprogramm-fuer-weibliche-nachwuchsfuehrungskraefte-4910.html> (zuletzt abgerufen am 10.12.2024).

3. Fördermaßnahmen und Instrumente des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes und des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes

In diesem Kapitel werden zentrale Erkenntnisse aus der Online-Befragung der Personalverwaltungsstellen sowie der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen der Staatsverwaltung dargestellt.⁹⁸ Ergänzend fließen Ergebnisse aus den Tiefeninterviews ein. Der Fokus liegt auf den Kennzahlen und qualitativen Aspekten zur Umsetzung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen (Kapitel 3.1), den Ressourcen und Aufgabenbereichen der Frauenbeauftragten (Kapitel 0) sowie auf spezifischen Themen, wie Personalentscheidungen und Einstellungen (Kapitel 3.3), der Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (Kapitel 3.4), Praxisbeispielen zur Gleichstellungsförderung in den Dienststellen (Kapitel 0), dem Umgang mit (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz (Kapitel 0), und der paritätischen Besetzung von Gremien (Kapitel 3.7). Zusätzlich werden erste Einschätzungen zur Wirkung des SächsGleiG präsentiert (Kapitel 0).

3.1. Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne

Nach § 4 Absatz 1 SächsFFG ist in jeder Dienststelle, die den eigenen Stellenplan bewirtschaftet und in der mindestens zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, für jeweils vier Jahre ein Frauenförderplan zu erstellen. Eine Überarbeitung des Plans ist nach zwei Jahren erforderlich, um auf veränderte Rahmenbedingungen zu reagieren.

Er muss die Situation der weiblichen Beschäftigten beschreiben, die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen auswerten und insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen von Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplanes entwickeln.

§ 23 Absatz 1 SächsGleiG erweitert diese Anforderungen und schreibt vor, dass jede Dienststelle, die einen eigenen Stellenplan bewirtschaftet – unabhängig von der Anzahl der beschäftigten Frauen – einen Gleichstellungsplan erstellt. Für kommunale Dienststellen gelten abweichende Regelungen, die den spezifischen organisatorischen Rahmenbedingungen Rechnung tragen.

Dieses Kapitel analysiert die Häufigkeit, Qualität und Inhalte der erstellten Frauenförder- und Gleichstellungspläne in den sächsischen Dienststellen. Es untersucht den praktischen Nutzen dieser Instrumente und reflektiert deren Bedeutung für die Gleichstellungspolitik im öffentlichen Dienst. Zudem wird erörtert, inwieweit diese Pläne als strategisches Instrument für eine nachhaltige Förderung der Geschlechtergerechtigkeit wahrgenommen und genutzt werden.

⁹⁸ Siehe methodische Ausführungen in Kapitel 1.4. Die Fragebögen der hier genannten Erhebungen sind im Anhang enthalten. Es ist anzumerken, dass bei den Online-Befragungen der personalverwaltenden Stellen sowie der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten kommunale Dienststellen nicht einbezogen wurden. Die Befragungen umfassten ausschließlich die Dienststellen der Staatsverwaltung gemäß § 4 Absatz 2 Satz 1 SächsGleiG. Aus diesem Grund wird in diesem Zusammenhang der Begriff »Dienststellen der Staatsverwaltung« verwendet.

3.1.1. Kennzahlen und Aussagen zu den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen

Erstellung und Inhalte der Frauenförderpläne in den Dienststellen

Die Online-Befragungen der personalverwaltenden Stellen sowie der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten zielten darauf ab, den Grad der Umsetzung der rechtlichen Anforderungen zur Erstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen in den Dienststellen der Staatsverwaltung zu erfassen. Dabei wurde untersucht, ob und in welchem Umfang die Dienststellen ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachgekommen sind.

Gemäß den Ergebnissen verfügen 60 Prozent der befragten Personalverwaltungen über einen Frauenförderplan, während 3 Prozent bereits einen Gleichstellungsplan implementiert haben (vgl. Abbildung 28). Der Frauenförderplan trat in der Regel im März 2020 in Kraft und hat eine Gültigkeit bis Juni 2025 (N⁹⁹=64). Dies zeigt, dass die Mehrheit der Dienststellen ihre gesetzliche Verpflichtung erfüllt hat. Gleichzeitig berichten 38 Prozent der befragten Personalverwaltungen, dass in ihren Dienststellen weder ein Frauenförder- noch ein Gleichstellungsplan vorhanden ist.

Eine detaillierte Analyse der offenen Antworten verdeutlicht jedoch, dass von diesen 38 Prozent rund 41 Prozent angeben, dass der Frauenförderplan einer übergeordneten Behörde oder Dienststelle auch für ihre Organisationseinheit gilt. Zieht man diese Fälle ab, verbleiben 22 Prozent der Dienststellen, die weder über einen Frauenförder- noch über einen Gleichstellungsplan verfügen.

Die Gründe für das Fehlen eines Plans sind vielfältig: Einige Befragte verweisen darauf, dass der bisherige Frauenförderplan ausgelaufen sei und noch kein neuer erstellt wurde. Andere berichten von Ressourcenschwierigkeiten, insbesondere von einem Mangel an qualifiziertem Personal, das für die Erstellung zuständig wäre. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass trotz des grundsätzlich hohen Erfüllungsgrads noch Herausforderungen bei der kontinuierlichen und flächendeckenden Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben bestehen.

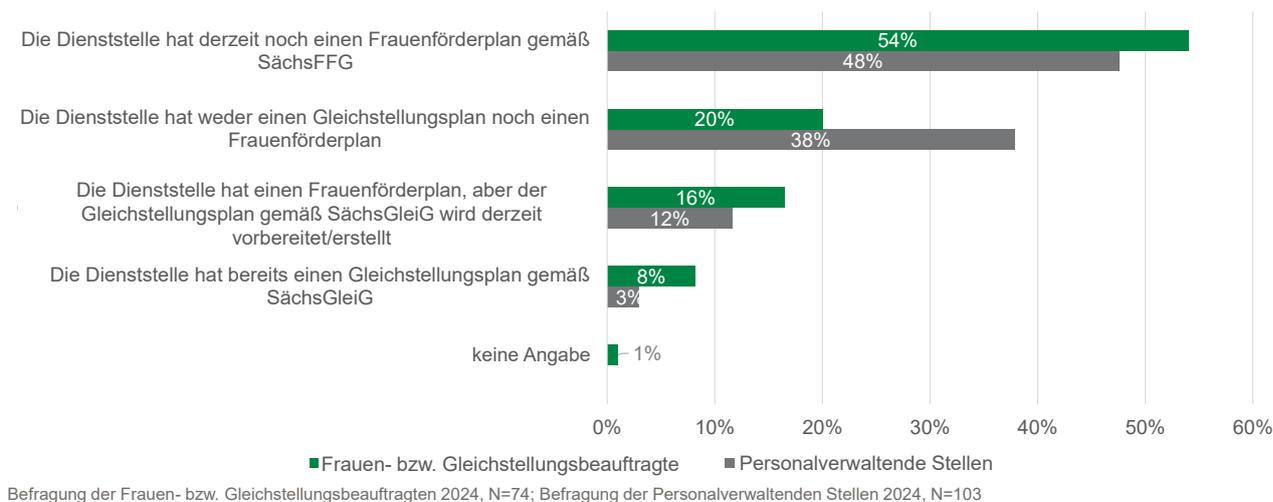


Abbildung 28: Vorhandensein eines Frauenförderplans bzw. Gleichstellungsplans aus Sicht der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten sowie der personalverwaltenden Stellen

Die Auswertung der Antworten der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten zeigt insgesamt ein ähnliches Bild. Auch hier geben die Befragten mehrheitlich (70 Prozent, N=74, keine Angabe=1) an, dass ihre Dienststelle einen Frauenförderplan besitzt. Davon sagen 16 Prozent, dass die Dienststelle derzeit zwar noch einen Frauenförderplan hat, aber der **Gleichstellungsplan gemäß SächsGleiG schon vorbereitet/erstellt** wird.

8 Prozent geben an, dass sie bereits einen gültigen Gleichstellungsplan für ihre Dienststelle haben. Ein Fünftel der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten berichtet, dass weder ein Frauenförder- noch ein Gleichstellungsplan in ihrer Dienststelle besteht. Hauptursachen hierfür sind einerseits ein Mangel an Personal

⁹⁹ N = Grundgesamtheit der befragten Personen.

oder Kapazitäten, andererseits wird gelegentlich genannt, dass der Frauenförderplan abgelaufen sei, während ein Gleichstellungsplan noch nicht vorliegt.

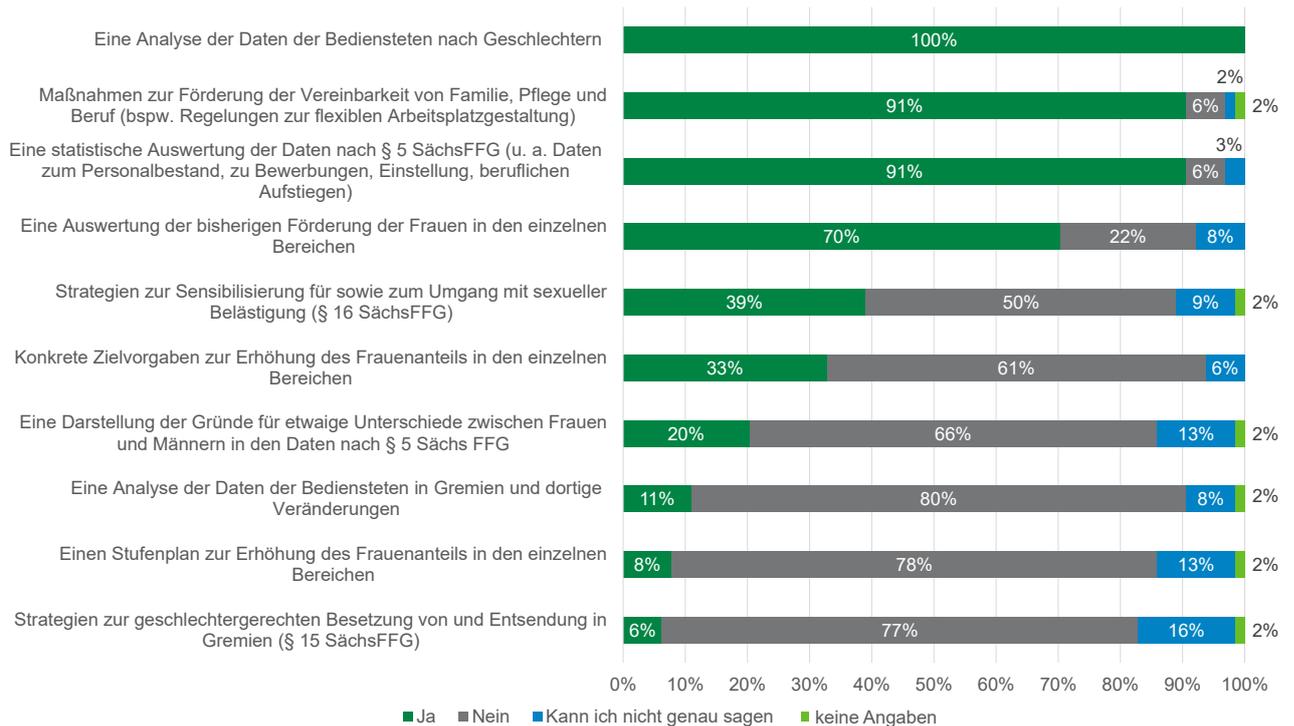
Laut den befragten personalverwaltenden Stellen wurde die überwiegende Mehrheit der Bediensteten durch das Intranet **über den Frauenförderplan informiert** (86 Prozent, N=64). In 22 Prozent der Fälle wurden sie über ein Schreiben der Führungsebene und in 14 Prozent der Fälle über ein Schreiben der Personalverwaltung informiert. Sonstige Angaben (6 Prozent) umfassen E-Mail-Schreiben, Hausmitteilungen und Aushänge.

42 Prozent der befragten Frauenbeauftragten¹⁰⁰, die angegeben haben, dass ihre Dienststelle einen Frauenförderplan hat (N=52, keine Angabe=1) sagen, dass der **Frauenförderplan nicht regelmäßig** innerhalb von zwei Jahren an aktuelle Entwicklungen angepasst wurde (§ 4 Satz 1 SächsFFG) (Aussage »stimme eher nicht zu«, »stimme gar nicht zu«). 37 Prozent können dieser Aussage (eher bzw. voll und ganz) zustimmen. 19 Prozent können keine Einschätzung abgeben (»Kann ich nicht genau sagen«), 2 Prozent machen hierzu keine Angabe. Im Gegensatz dazu sagen fast zwei Drittel der befragten personalverwaltenden Stellen aus, dass der Frauenförderplan regelmäßig bzw. alle zwei Jahre an aktuelle Entwicklungen angepasst wird (64 Prozent, »stimme voll und ganz zu« oder »stimme eher zu«). 28 Prozent stimmen (eher oder gar) nicht zu, 8 Prozent können keine Einschätzung abgeben (N=64).

In § 4 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 SächsFFG sind die **Mindestanforderungen für den Frauenförderplan** festgelegt. Abbildung 29 zeigt, dass alle befragten Personalverwaltungen angeben, dass ihre Frauenförderpläne eine Geschlechteranalyse der Bediensteten enthalten (100 Prozent). Nahezu alle Pläne beinhalten zudem Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (91 Prozent) sowie eine statistische Auswertung gemäß § 5 SächsFFG (91 Prozent). Auffällig ist, dass sich ein Großteil der Inhalte der Frauenförderpläne auf die Darstellung der Personalsituation innerhalb der Dienststelle und die Nennung von Maßnahmen zur Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsförderung konzentriert, während konkrete Zielvorgaben und Ausblicke auf zukünftige Frauenfördermaßnahmen weitgehend fehlen. Zudem wird eine Analyse der Daten der Bediensteten in Gremien nur in 11 Prozent der Frauenförderpläne dokumentiert. Bei der Bewertung dieser Zahl ist zu beachten, dass nicht jede Dienststelle ein Recht auf Entsendung, Bestellung oder Vorschlag bei der Besetzung von Gremien hat. Darüber hinaus umfassen etwa 40 Prozent der Frauenförderpläne Strategien zur Sensibilisierung und zum Umgang mit sexueller Belästigung. Letztlich zeigen sich nur geringe Unterschiede im Vergleich zu den Angaben im Sechsten Frauenförderungsbericht.

¹⁰⁰ Die Befragung richtete sich sowohl an Frauenbeauftragte als auch an Gleichstellungsbeauftragte (siehe Kapitel 1.4.2). Folglich beantworteten auch aktuelle Gleichstellungsbeauftragte Fragen zu den Förderinstrumenten im Sinne des SächsFFG (z. B. zum Frauenförderplan), indem sie die Befragung mit ihrer Vorgängerin (Frauenbeauftragte) oder aus Perspektive ihrer ehemaligen Tätigkeit als Frauenbeauftragte beantworteten. Das bedeutet, dass die Fragen, die sich auf Regelungen des SächsFFG beziehen, stets aus der Perspektive von aktuellen oder ehemaligen Frauenbeauftragten beantwortet wurden. Daher wird im Folgenden immer von »befragten Frauenbeauftragten« gesprochen (nicht von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten), die an der Online-Befragung teilgenommen haben. Fragen zu den gesetzlichen Regelungen/Förderinstrumenten im Sinne des SächsGleiG werden hingegen sowohl aus Perspektive der aktuellen Frauenbeauftragten als auch aus Perspektive der aktuellen Gleichstellungsbeauftragten beantwortet, daher wird hier von »befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten« gesprochen.

Welche Zielvorgaben und Informationen sind/waren im Frauenförderplan enthalten?



Befragung der Personalverwaltenden Stellen 2024, N=64

Abbildung 29: Im Frauenförderplan enthaltene Zielvorgaben und Informationen

Praktische Bedeutung und Nutzen der Frauenförderpläne in den Dienststellen

Die Einschätzungen zur praktischen Bedeutung und zum Nutzen der Frauenförderpläne fallen differenziert aus. Über ein Drittel der befragten Frauenbeauftragten gab an, dass die rechtlichen Vorgaben zur Erstellung von Frauenförderplänen nicht ausreichend konkret waren, um verbindliche Regelungen im Plan zu implementieren. Diese Einschätzung teilen auch 20 Prozent der befragten personalverwaltenden Stellen (»stimme voll und ganz zu« oder »stimme eher zu«).

Nur 16 Prozent der befragten Frauenbeauftragten und der personalverwaltenden Stellen stimmen der Aussage zu, dass der Frauenförderplan einen großen Einfluss auf die Personalpolitik in ihrer Dienststelle hat/hatte. Gleichzeitig betont die Mehrheit der Befragten (54 Prozent der befragten Frauenbeauftragten und 56 Prozent der befragten personalverwaltenden Stellen), dass der Frauenförderplan dazu beiträgt, die Bediensteten über zentrale Angebote und Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung und Frauenförderung zu informieren (»stimme voll und ganz zu« oder »stimme eher zu«) (vgl. Abbildung 30).

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass der Frauenförderplan in den Dienststellen überwiegend als Instrument zur Information über Gleichstellungsmaßnahmen wahrgenommen wird, während seine Auswirkungen auf die Personalpolitik als begrenzt eingeschätzt wird.

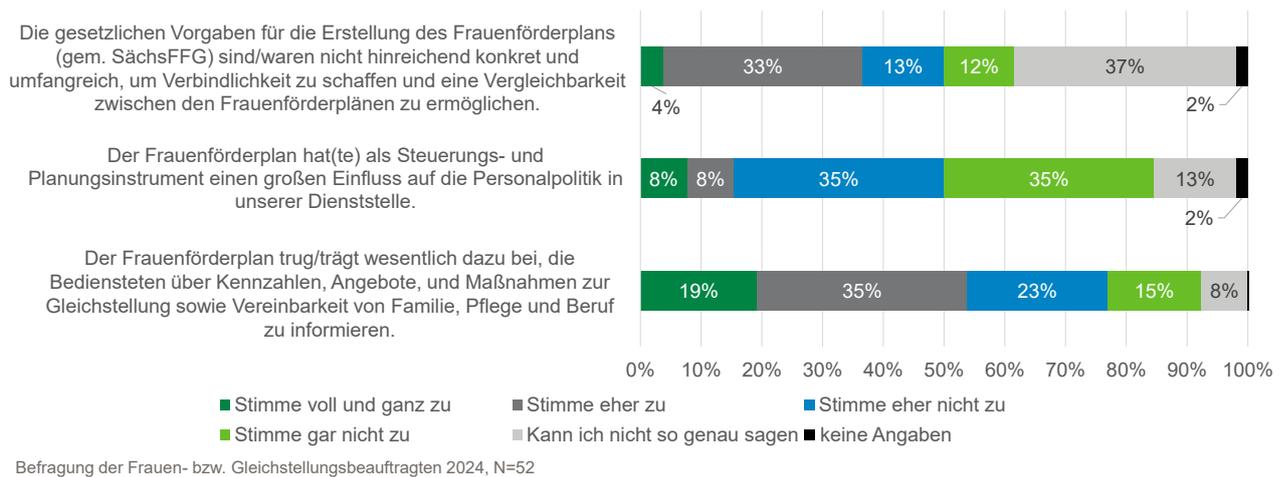


Abbildung 30: Bewertungen zu Einfluss und praktischem Nutzen des Frauenförderplans

Die Befragungsergebnisse zeigen ein differenziertes Bild zur Verwendung der Frauenförderpläne in den Dienststellen der Staatsverwaltung. Laut Abbildung 31 geben knapp ein Fünftel (19 Prozent) der befragten personalverwaltenden Stellen und 15 Prozent der befragten Frauenbeauftragten an, dass der Frauenförderplan regelmäßig als **Kontroll- und Steuerungsinstrument** bei Personalentscheidungen herangezogen wird. Im Gegensatz dazu berichten etwa 24 Prozent der befragten Personalverwaltungen und 25 Prozent der befragten Frauenbeauftragten, dass der Plan in der Regel keine Rolle bei Personalentscheidungen spielt. Eine beachtliche Anzahl der Befragten – 18 Prozent der Personalverwaltungen und 58 Prozent der befragten Frauenbeauftragten – konnte dazu keine Angaben machen (N=52, keine Angabe=1).

Die eingeschränkte Verwendung der Frauenförderpläne wird unterschiedlich begründet: Befragte Personalverwaltungen verweisen häufig auf eine bereits bestehende Überrepräsentanz von Frauen in ihren Dienststellen oder betonen, dass Personalentscheidungen primär auf Basis von Eignung und Leistung getroffen werden, ohne geschlechtsspezifische Aspekte zu berücksichtigen.

Befragte Frauenbeauftragte hingegen führen an, dass die **Zielvereinbarungen** in den Plänen oftmals zu unkonkret formuliert oder in einigen Fällen gar nicht vorhanden seien. Darüber hinaus wird kritisiert, dass Frauenförderpläne in der Praxis häufig keine Relevanz für Personalentscheidungen haben.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass die Frauenförderpläne in vielen Dienststellen zwar formal vorhanden sind, ihr tatsächlicher Einfluss auf Entscheidungsprozesse jedoch begrenzt bleibt, was auf eine unzureichende Umsetzung oder fehlende Verbindlichkeit der Zielsetzungen hinweist.

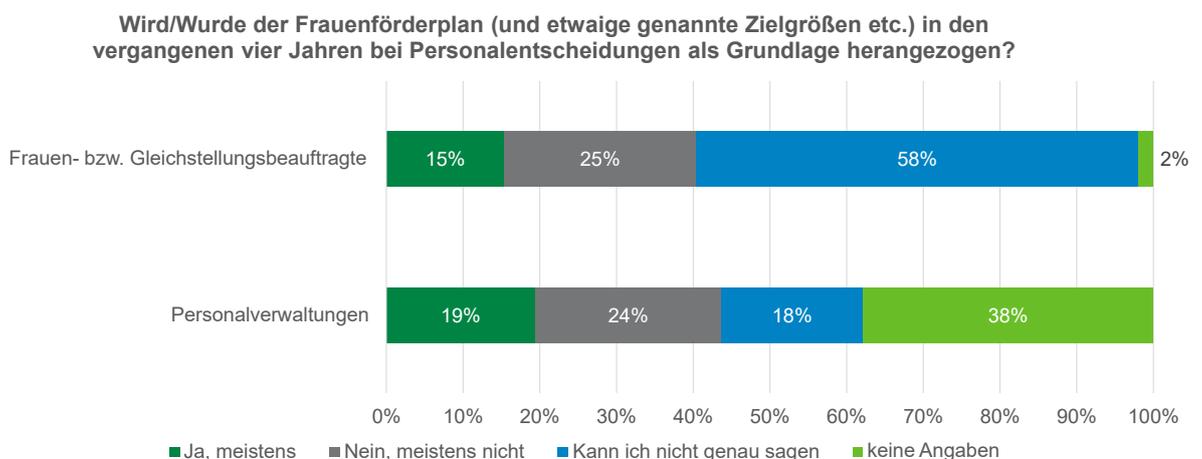


Abbildung 31: Nutzung des Frauenförderplans als Grundlage für Personalentscheidungen aus Sicht der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten sowie der personalverwaltenden Stellen

3.1.2. Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Analyse zeigt, dass die gesetzliche Verpflichtung zur Erstellung von Frauenförderplänen in den meisten Dienststellen der Staatsverwaltung erfüllt wird. In einigen Dienststellen wird zum Zeitpunkt der Befragung (29. Juli 2024 bis 2. September 2024) bereits ein Gleichstellungsplan vorbereitet oder ist schon vorhanden. Inhaltlich liegt der Fokus der Frauenförderpläne meist auf der Darstellung statistischer Kennzahlen zur Situation von Frauen in den jeweiligen Bereichen und Funktionen sowie auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Strategische Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils oder die Förderung einer paritätischen Gremienbesetzung sind hingegen selten Bestandteil der Pläne.

In jenen Dienststellen, in denen derzeit kein Frauenförderplan existiert, wird dies häufig mit dem Ablauf der Gültigkeit des letzten Plans begründet.¹⁰¹ Alternativ wird auf den Frauenförderplan einer übergeordneten Dienststelle verwiesen.

In der praktischen Anwendung zeigt sich, dass Frauenförderpläne in den meisten Fällen **keinen unmittelbaren Einfluss auf Personalentscheidungen** haben und von den Personalabteilungen nur selten als **Steuerungsinstrument** genutzt werden.

Ein Vergleich mit dem **Sechsten Frauenförderbericht** zeigt, dass es weiterhin Dienststellen gibt, die ihrer **Pflicht zur Erstellung eines Frauenförderplans** nicht nachkommen, wie die aktuellen Erhebungen für den **Ersten Gleichstellungsbericht** belegen. Auch wird dem praktischen Nutzen des Frauenförderplans in der Personalpolitik bzw. in Personalprozessen ein geringer Wert beigemessen. Die im **Sechsten Frauenförderbericht** formulierten **Handlungsempfehlungen**, wie die **Professionalisierung der Datenerhebung** im Rahmen der Frauenförderungsstatistik oder die **Einrichtung einer Arbeitsgruppe** unter Beteiligung der **Frauenbeauftragten, Interessensvertretungen** und **leitenden Personalverantwortlichen zur Erstellung von Frauenförderplänen**, wurden bisher nicht umgesetzt. Vor diesem Hintergrund wird in den vorliegenden **Handlungsempfehlungen** nochmals **nachdrücklich** auf die **besondere Sensibilisierung der Personalverwaltungen** hingewiesen, um die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sowie die praktische Nutzung von den zukünftigen Gleichstellungsplänen nach dem SächsGleiG zu stärken.

Handlungsempfehlungen:

- Um die praktische Bedeutung der Gleichstellungspläne für die Personalentwicklung in den jeweiligen Dienststellen zu erhöhen, wird empfohlen, nach Erlass der Rechtsverordnung nach § 25 Absatz 5 SächsGleiG und unter Berücksichtigung von deren Vorgaben, einen praxistauglichen Leitfaden zur Erstellung von Gleichstellungsplänen als Arbeitshilfe durch das für Gleichstellung zuständige Staatsministerium zu entwickeln. Dieser Leitfaden sollte nicht nur alle relevanten Inhalte auflisten, sondern auch spezifisch aufzeigen, wie diese Inhalte in den Personalprozessen implementiert werden können. Durch Fallbeispiele und praxisnahe Anleitungen könnte verdeutlicht werden, wie Gleichstellungspläne zur Verbesserung der Personalentwicklung, wie etwa bei Einstellungen, Beförderungen und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, beitragen. Damit wird nicht nur die gesetzliche Verpflichtung zur Erstellung des Gleichstellungsplans hervorgehoben, sondern auch dessen direkter Nutzen für die Dienststelle, wodurch die Akzeptanz und Umsetzung der Pläne gefördert werden.

Außerdem wird empfohlen, die Einführung eines **benutzungsfreundlichen Online-Tools** für die Dienststellen zur Erstellung des Gleichstellungsplans zu prüfen. Dieses Tool sollte nicht nur Datensicherheit gewährleisten, sondern auch die Erstellung des Berichts durch automatische Hilfestellungen erleichtern. Es könnte vorgegebene Datenfelder enthalten, die lediglich ausgefüllt werden müssen, während Auswertungen automatisch vorgenommen werden. Ein solches System existiert bereits in ähnlichen Bereichen, wie zum Beispiel im Equal Pay Monitor zur Entgelttransparenz (FPI Fair Pay Innovation Lab gGmbH)¹⁰² oder

¹⁰¹ Hinweis zur Übergangsvorschrift in § 31 Absatz 2 SächsGleiG: (2) ¹Beträgt beim Inkrafttreten dieses Gesetzes die Geltungsdauer eines Frauenförderplans einer Dienststelle nach dem **Sächsischen Frauenförderungsgesetzes** 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.

¹⁰² Website Fair Pay Innovation Lab. (2024). Monitor Entgelttransparenzgesetz. Online verfügbar unter: <https://www.fpi-lab.org/tool/monitor-entgelttransparenz/> (zuletzt abgerufen am 20.1.2025).

in der Nachhaltigkeitsberichterstattung, wo die CSRD-Software¹⁰³ eine digitale und rechtskonforme Umsetzung ermöglicht.

- Es wird empfohlen, die Personalverwaltungen – als verantwortliche Stelle für die Erstellung und Evaluierung der Ziele der Gleichstellungspläne – gezielt **für deren Relevanz und Bedeutung zu sensibilisieren**. Schulungen bzw. Informationsveranstaltungen könnten dazu beitragen, das **Verständnis für diese Aufgabe** zu vertiefen, - diese können auch für alle Bediensteten ausgeweitet werden. Zudem ermöglichen derartige Formate einen Austausch zwischen den Personalverwaltungen und bieten Optionen zum Teilen von Beispielen guter Praxis.
- Zur **Förderung einer konstruktiven Nutzung und Kultur** im Umgang mit Gleichstellungsplänen wird empfohlen, **gemeinsame Schulungsangebote für Personalverwaltungen sowie Gleichstellungsbeauftragte** einzuführen. Inhaltlich bietet es sich an, über die praxistaugliche Umsetzung der Inhalte bzw. Ziele **der Gleichstellungspläne** zu sprechen sowie einen **gemeinsamen Wissensstand** zu aktuellen gleichstellungspolitischen Themen zu schaffen. Die **gemeinsame Teilnahme** an den Schulungen ermöglicht einen **direkten Austausch** zwischen den relevanten Akteurinnen und Akteuren, fördert das **gegenseitige Verständnis** und unterstützt die **koordinierte Umsetzung** der Gleichstellungspläne in den Dienststellen.
- Um die Pläne stärker in die gelebte Praxis der Bediensteten zu integrieren, sollten sie aktiv in der Dienststelle vorgestellt werden. Die **Personalverwaltung, der/die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Leitung der Dienststelle** sollten die Pläne im Rahmen von Veranstaltungen, wie beispielsweise **Personalversammlungen, kompakt und verständlich präsentieren**. Das ermöglicht einen niedrigschwelligen Zugang und rückt die Inhalte des Gleichstellungsplans stärker ins Bewusstsein der Bediensteten, im Gegensatz zur »passiven« Veröffentlichung im Intranet.
- Um die nachhaltige Umsetzung der Gleichstellungspläne zu sichern, ist die Dienststelle dazu verpflichtet, eine umfassende **Erfolgskontrolle** der im vorherigen Gleichstellungsplan festgelegten Ziele vorzunehmen (§ 25 Absatz 2 SächsGleiG).
- Da die Personalverwaltung den Gleichstellungsplan unter frühzeitiger Beteiligung der/des Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet (§ 24 Absatz 1 Satz 1 SächsGleiG), sollten Gleichstellungsbeauftragte für eine gelingende Unterstützung der Personalverwaltungen den Austausch mit anderen Gleichstellungsbeauftragten suchen, um von Best Practices zu profitieren. Dieser Austausch kann für die Dienststellen der Staatsverwaltung im Rahmen der in § 13 Absatz 7 SächsGleiG vorgesehenen Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der Staatsministerien und sonstigen obersten Dienstbehörden (AG GSB) stattfinden. Dieser Austausch könnte über eine **Community of Practice** befördert werden, die entweder über eine mögliche Webseite der AG GSB oder derjenigen des für Gleichstellung zuständigen Ministeriums aufgebaut wird. Diese würde eine Plattform schaffen, auf der Gleichstellungsbeauftragte ihre Erfahrungen teilen, bewährte Verfahren sammeln und gemeinsam Lösungen für Herausforderungen erarbeiten können. Eine solche Community of Practice würde nicht nur wertvolle Anregungen für die eigene Dienststelle liefern, sondern auch dazu beitragen, einen gewissen Standard an Inhalten in den Gleichstellungsplänen zu etablieren.

¹⁰³ Website Leadity. (2024). CSRD-Reporting digital und rechtskonform umsetzen. Online verfügbar unter: https://leadity.de/csrd-reporting/?utm_source=google&utm_medium=ppc&utm_campaign=csrd-tier1&utm_term=csrd%20tool-p&gad_source=1 (zuletzt abgerufen am 20.1.2025).

3.2. Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragte

Das Amt der Frauenbeauftragten ist gemäß SächsFFG ein zentrales Instrument zur Förderung der Gleichstellungssituation im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen. Frauenbeauftragte wirken bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen (§ 20 Absatz 1 Satz 2 SächsFFG). Mit dem Inkrafttreten des SächsGleiG zum 1. Januar 2024 wurden in einzelnen Dienststellen bereits Gleichstellungsbeauftragte gewählt und bestellt oder deren Wahlen sind geplant.

Dieses Kapitel bietet einen Überblick über zentrale **Kennzahlen zur Bestellung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen der Staatsverwaltung**¹⁰⁴, sofern letztere bereits bestellt sind.

Darüber hinaus werden detaillierte Ergebnisse zu den **Ressourcen und zum Arbeitsumfeld** der Frauenbeauftragten, zum Ausmaß der **Beteiligung von Frauenbeauftragten** in der Personalpolitik sowie zu Fällen von **Beanstandungen** der Frauenbeauftragten dargestellt.

3.2.1. Kennzahlen und Aussagen zu den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Bestellung der Frauenbeauftragten in den Dienststellen

Gemäß § 18 Absatz 1 und 4 SächsFFG sind Dienststellen mit mindestens zehn nicht nur vorübergehend beschäftigten Frauen verpflichtet, **auf Vorschlag der weiblichen Beschäftigten eine Frauenbeauftragte für vier Jahre zu bestellen**. Laut den befragten Personalverwaltungen wurde diese Verpflichtung in nahezu allen betroffenen Dienststellen (97 Prozent, keine Angabe=1) in den letzten vier Jahren umgesetzt.

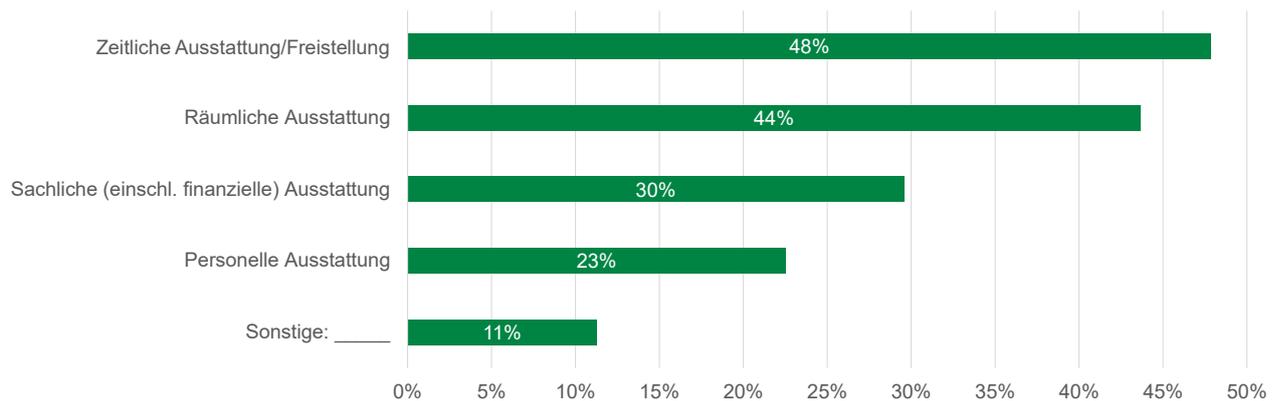
Darüber hinaus schreibt das Gesetz vor, dass für jede Frauenbeauftragte eine Stellvertreterin zu bestellen ist (§ 18 Absatz 2 Satz 1 SächsFFG). Dies wurde in beinahe allen Dienststellen umgesetzt: 89 Prozent der befragten Frauenbeauftragten und alle befragten personalverwaltenden Stellen bestätigen die Existenz einer Stellvertreterin. Die Mehrheit der befragten Personalverwaltungen (96 Prozent) gibt an, dass durchgehend eine Stellvertreterin verfügbar war. Die befragten Frauenbeauftragten (85 Prozent) bestätigen dies überwiegend, nennen jedoch personelle Gründe wie Kündigungen oder Elternzeit als Hauptursachen für ein vorübergehendes Fehlen von Stellvertreterinnen. Einzelne befragte Frauenbeauftragte berichten außerdem, dass es **innerhalb des Personals an Interesse für die Übernahme des Amtes fehlt**.

Ressourcen zur Unterstützung im Amt als Frauenbeauftragte

Nach § 19 Absatz 2 SächsFFG werden Frauenbeauftragte von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten freigestellt, soweit es erforderlich ist und ihnen ist die notwendige personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Wie aus Abbildung 32 hervorgeht, sind knapp die Hälfte der befragten Frauenbeauftragten (48 Prozent) für die Ausübung ihres Amtes zeitlich freigestellt. 44 Prozent der Befragten berichten von einer **räumlichen Ausstattung** und 30 Prozent geben an, **sachliche (einschließlich finanzielle) Mittel** zur Verfügung gestellt zu bekommen. Darüber hinaus verfügen 23 Prozent über **personelle Unterstützung** und 11 Prozent über sonstige Ressourcen. Die Zufriedenheit der befragten Frauenbeauftragten mit den bereitgestellten Ressourcen ist überwiegend hoch.

¹⁰⁴ Es ist anzumerken, dass bei den Online-Befragungen der personalverwaltenden Stellen sowie der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten kommunale Dienststellen nicht einbezogen wurden. Die Befragungen umfassten ausschließlich die Dienststellen der Staatsverwaltung gemäß § 4 Absatz 2 Satz 1 SächsGleiG. Aus diesem Grund wird in diesem Zusammenhang der Begriff »Dienststellen der Staatsverwaltung« verwendet.

Bitte geben Sie an, welche der folgenden Ressourcen Sie bzw. Ihre Vorgängerin für die Ausübung des Amtes als Frauenbeauftragte von der Dienststelle erhalten haben.



Befragung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten 2024, N=71, Mehrfachnennung möglich

Abbildung 32: Vorhandensein von Ressourcen für die Ausübung des Amtes als Frauenbeauftragte

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass, obwohl gesetzlich festgelegte Ressourcen in vielen Fällen bereitgestellt werden, es in der praktischen Umsetzung weiterhin Lücken gibt. Insbesondere die begrenzte personelle Unterstützung und das fehlende Interesse an der Übernahme des Amtes einer Stellvertreterin stellen Herausforderungen für die effektive Ausübung und die Attraktivität des Amtes dar.

Zeitliche Freistellung der Frauenbeauftragten

Im Folgenden wird dargestellt, in welchem Maße die Frauenbeauftragten, die zeitliche Ressourcen erhalten, von ihren regulären dienstlichen Aufgaben freigestellt werden. Die Daten zeigen, dass 24 Prozent der befragten Frauenbeauftragten angeben, dass sie je nach Arbeitsaufkommen von ihren anderen dienstlichen Tätigkeiten entbunden wurden. Dies deutet darauf hin, dass für diesen Anteil keine formelle oder verbindlich vereinbarte Regelung für die Freistellung existiert (N=34).

Von den befragten Frauenbeauftragten, die in Vollzeit beschäftigt sind (N=22), berichten 23 Prozent von einer Freistellung im Umfang von bis zu 25 Prozent einer vollen Stelle. Ein weiterer Anteil von 14 Prozent gibt an, im Umfang von 76 bis 100 Prozent einer vollen Stelle von anderweitigen Tätigkeiten entlastet zu werden. Allerdings berichten 23 Prozent von »sonstigen Regelungen«, wie einer nicht formell festgelegten, aber dennoch gewährleisteten Entlastung oder einer Freistellung ohne tatsächliche Arbeitsentlastung.

Bei den befragten Frauenbeauftragten mit Teilzeitbeschäftigungen von 76 bis 85 Prozent (N=8) zeigt sich ein ähnliches Bild. Hier geben 38 Prozent an, um bis zu 25 Prozent einer vollen Stelle entlastet zu sein. Weitere 38 Prozent berichten unter »sonstigen Regelungen« von fehlenden formellen Entlastungsregelungen. Unter den befragten Frauenbeauftragten mit einer Teilzeitbeschäftigung von 50 bis 75 Prozent (N=4) hatten 25 Prozent eine Entlastungsregelung von bis zu 25 Prozent einer vollen Stelle, während 50 Prozent »sonstige Regelungen« angeben, darunter informelle oder nicht vorhandene Entlastungsregelungen beschreiben.

Die **zeitliche Freistellung** wird von vielen befragten Frauenbeauftragten als **nicht ausreichend eingeschätzt**, um die mit dem Amt verbundenen Aufgaben vollständig zu erfüllen. Während 53 Prozent der Befragten angeben, dass der Umfang ihrer Aufgaben dem Umfang der Freistellung entsprach, berichten 32 Prozent, dass der tatsächliche Arbeitsaufwand über dem Entlastungsumfang lag. Nur 6 Prozent gaben an, dass ihr Arbeitsumfang geringer war als die Freistellung, während 9 Prozent keine Angaben machten.

Die zeitliche Entlastung wird von den Fachvorgesetzten der befragten Frauenbeauftragten überwiegend akzeptiert. 44 Prozent der befragten Frauenbeauftragten gaben an, dass ihre Entlastung »voll und ganz« akzeptiert wurde, während 35 Prozent von einer »eher akzeptierten« Entlastung berichteten. Ein geringer Anteil von 6 bzw. 9 Prozent gab an, dass die Entlastung »eher nicht« oder »gar nicht« akzeptiert wurde.

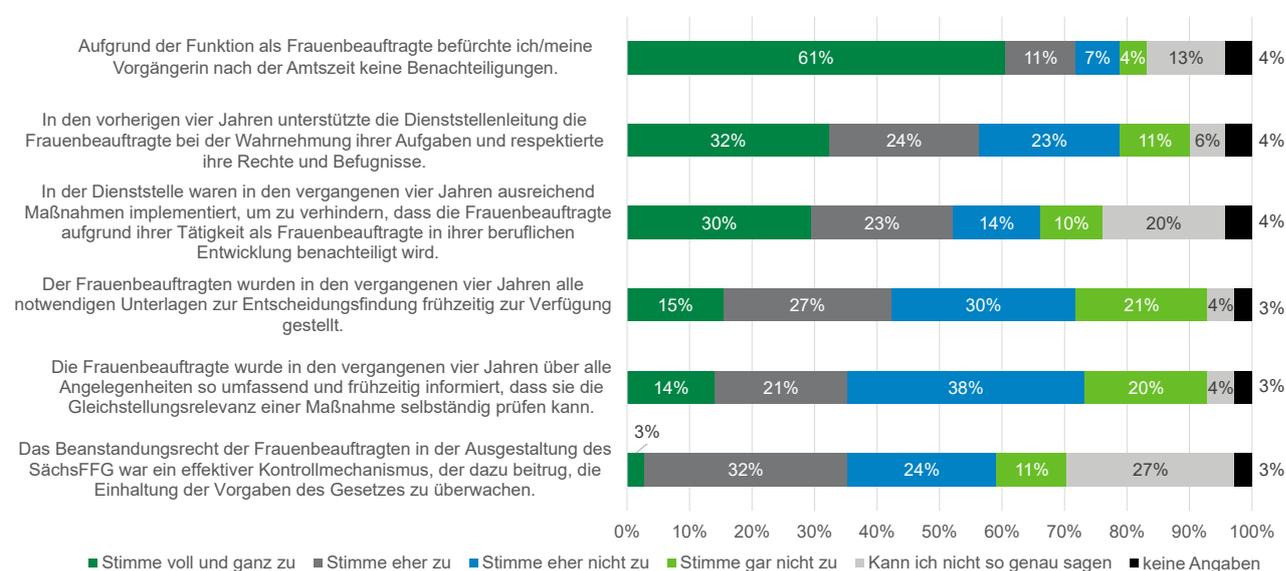
Die Ergebnisse verdeutlichen, dass der Umfang der Freistellung für viele Frauenbeauftragte nicht ausreicht, um die Aufgaben ihres Amtes vollständig zu bewältigen. Insbesondere **fehlt es häufig an formellen Regelungen**, was zu Unsicherheiten und unklaren Arbeitsstrukturen führt.

Arbeitsumfeld der Frauenbeauftragten

In Abbildung 33 werden die Einschätzungen der befragten Frauenbeauftragten zu ihren Arbeitsbedingungen und ihrem Arbeitsumfeld dargestellt. Die Ergebnisse zeigen ein differenziertes Bild, das auf zentrale Herausforderungen hinweist. Besonders hervorzuheben ist, dass jede zehnte befragte Frauenbeauftragte angibt, nach ihrer Amtszeit Benachteiligungen zu befürchten (Aussage »stimme eher nicht zu« oder »stimme gar nicht zu«).

Zwar fühlen sich 56 Prozent der befragten Frauenbeauftragten von ihrer Dienststellenleitung bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützt und respektiert, doch in anderen Bereichen sind die Bewertungen deutlich kritischer. So geben 58 Prozent an, bei gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten in den Dienststellen nicht frühzeitig genug informiert zu werden. Zudem stimmen nur 42 Prozent der Befragten der Aussage zu, dass ihnen notwendige Unterlagen zur Entscheidungsfindung frühzeitig zur Verfügung gestellt wurden. Außerdem gibt lediglich etwa ein Drittel (35 Prozent) an, dass sie über Angelegenheiten so umfassend und frühzeitig informiert wurden, dass sie die Gleichstellungsrelevanz von Maßnahmen prüfen konnten.

Das Beanstandungsrecht wird von der Mehrheit der befragten Frauenbeauftragten kritisch gesehen: Lediglich 35 Prozent der Befragten bewerten es als effektiven Kontrollmechanismus, der zur Überwachung der Einhaltung des Gesetzes beiträgt (Aussage »stimme voll und ganz zu« oder »stimme eher zu«).



Befragung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten 2024, N=71

Abbildung 33: Bewertungen der Aussagen zu den Arbeitsbedingungen und dem Arbeitsumfeld der Frauenbeauftragten

Die Einschätzungen zur persönlichen Belastung durch die Ausübung des Amtes der Frauenbeauftragten zeichnen ebenfalls ein differenziertes Bild: Während knapp die Hälfte der befragten Frauenbeauftragten (49 Prozent) die Belastung als eher hoch oder sehr hoch einstuft, bewerten 42 Prozent diese als (eher) niedrig.

Die Hauptursachen für eine hohe Belastung liegen laut den Angaben der befragten Frauenbeauftragten in der **Aufgabenfülle** (71 Prozent), **Zeitdruck** (47 Prozent) sowie **mangelnder Anerkennung** des Amtes (56 Prozent). Zudem erschweren herausfordernde Rahmenbedingungen, wie fehlende **Rückzugsmöglichkeiten**, lange **Anfahrtswege** oder das Fehlen von **Vertretungen**, das Amt der Befragten, laut Freitextantworten der Frauenbeauftragten. In den Freitextantworten wird auch das Fehlen zeitlicher Freistellungen und ein unzureichendes Bewusstsein über die Rolle und Rechte der Frauenbeauftragten innerhalb der Dienststelle bemängelt.

Gleichzeitig wurden Maßnahmen benannt, die die befragten Frauenbeauftragten in ihrer Tätigkeit unterstützen. Besonders häufig genannt wurde die **Möglichkeit, an Fortbildungen mit Gleichstellungsbezug teilzunehmen** (66 Prozent). Auch die **Unterstützung durch eine Stellvertretung** (41 Prozent) sowie die **Entlastung von fachlichen Aufgaben** (27 Prozent) werden als hilfreich wahrgenommen. Weitere unterstützende Faktoren, die in den Freitextangaben erwähnt wurden, umfassen eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung, die Anerkennung des zeitlichen Aufwands durch die vorgesetzte Person und der Austausch mit anderen Frauenbeauftragten innerhalb eines Netzwerks.

Beteiligung der Frauenbeauftragten bei Maßnahmen und Angelegenheiten der Dienststelle

Nach § 20 Absatz 1 Satz 2 SächsFFG wirkt die Frauenbeauftragte bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen. Insbesondere ist sie in bestimmten Personalangelegenheiten (z. B. Einstellung, Versetzung) sowie in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten frühzeitig zu beteiligen.

In der Praxis zeigt sich, dass die **Beteiligung der Frauenbeauftragten** je nach Maßnahme variiert (vgl. Abbildung 34). Rund 80 Prozent der befragten Frauenbeauftragten geben an, bei Einstellungs- und Bewerbungsverfahren immer oder meistens beteiligt zu werden. 70 Prozent der befragten Frauenbeauftragten geben weiterhin an, bei der Erstellung und Umsetzung des Frauenförderplans regelmäßig einbezogen zu werden. Auch bei Ein-, Höher- und Herabgruppierungen werden Frauenbeauftragte beteiligt, so die Mehrheit der Befragten. Die Beteiligung an anderen, ebenfalls in § 20 Absatz 1 SächsFFG genannten Maßnahmen erfolgt seltener oder nie. So berichten 62 Prozent der befragten Frauenbeauftragten, dass sie bei organisatorischen Angelegenheiten, selten oder nie einbezogen werden. Ähnlich verhält es sich bei Umsetzungen/Abordnungen mit einer Dauer von über sechs Monaten, hier geben 46 Prozent an, ebenfalls selten oder nie beteiligt zu sein.

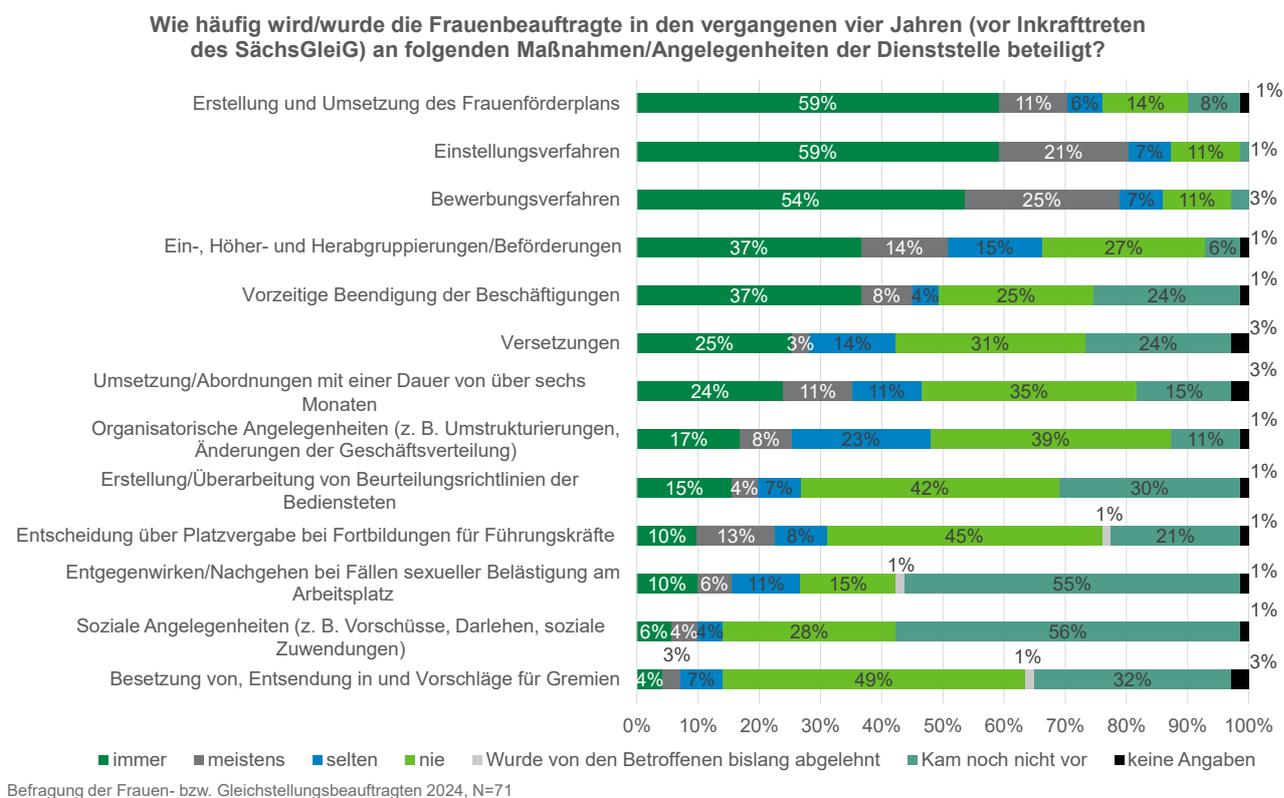


Abbildung 34: Häufigkeit der Beteiligung der Frauenbeauftragten bei Maßnahmen und Angelegenheiten der Dienststelle in Prozent

Sowohl befragte Frauenbeauftragte als auch Personalverwaltungen bestätigen, dass die höchste Einbindung von Frauenbeauftragten bei **Einstellungsverfahren** erfolgt. Hierbei geben 89 Prozent der befragten Personalverwaltungen an, dass Frauenbeauftragte in diesen Prozessen immer oder meistens beteiligt werden. Allerdings divergiert die Wahrnehmung zwischen befragten Personalverwaltungen und Frauenbeauftragten in anderen Bereichen:

- Bei **Versetzungen** berichten 36 Prozent der befragten Personalverwaltungen, dass die Frauenbeauftragten immer oder meistens beteiligt werden, während dies nur 29 Prozent der befragten Frauenbeauftragten bestätigen (Aussage trifft »immer« oder »meistens« zu).
- In **organisatorischen Angelegenheiten** werden die Frauenbeauftragten aus Sicht von 37 Prozent der befragten Personalverwaltungen immer oder meistens beteiligt, im Vergleich zu 27 Prozent der befragten Frauenbeauftragten (Aussage trifft »immer« oder »meistens« zu).

- Bei **Ein-, Höher- und Herabgruppierungen sowie Beförderungen** geben 62 Prozent der befragten Personalverwaltungen an, dass Frauenbeauftragte immer oder meistens beteiligt werden, während nur 51 Prozent der befragten Frauenbeauftragten dies bestätigen (Aussage trifft »immer« oder »meistens« zu).
- Auch beim Umgang mit **sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** schätzen 22 Prozent der befragten Personalverwaltungen, dass Frauenbeauftragte immer oder meistens beteiligt werden, 16 Prozent der befragten Frauenbeauftragten stimmen dem zu (Aussage trifft »immer« oder »meistens« zu).

Der Zeitpunkt der Einbindung von Frauenbeauftragten in Entscheidungsprozesse variiert stark. Während 52 Prozent der befragten Personalverwaltungen angeben, dass Frauenbeauftragte frühzeitig zu Beginn des Entscheidungsprozesses eingebunden werden, geben dies nur 27 Prozent der befragten Frauenbeauftragten an. Ein erheblicher Anteil der befragten Frauenbeauftragten (32 Prozent) berichtet, erst nach Abschluss der Meinungsbildung einbezogen zu werden, wenn kaum noch oder gar kein Gestaltungsspielraum besteht. Weitere 34 Prozent geben an, dass die frühzeitige Beteiligung von Fall zu Fall variiert.

In den Freitextantworten beschreiben die befragten Frauenbeauftragten Maßnahmen, bei denen sie nicht oder nicht frühzeitig beteiligt wurden. Dazu zählen unter anderem:

- Vorzeitige Beendigungen von Arbeitsverhältnissen,
- Versetzungen,
- Beförderungen,
- Stellenausschreibungen,
- Beurteilungsrichtlinien,
- Abordnungen,
- Umstrukturierungsmaßnahmen,
- Vergabe von Leistungsprämien und
- Bewerberauswahl.

Die Freitextantworten der befragten Frauenbeauftragten verdeutlichen verschiedene Gründe für eine verspätete oder fehlende Beteiligung:

1. **Fehlende Kenntnis der gesetzlichen Grundlagen:** Laut den befragten Frauenbeauftragten zeigen einige Dienststellen Unklarheit darüber, wann und bei welchen Maßnahmen Frauenbeauftragte zu beteiligen sind. Gründe hierfür reichen von Unwissenheit bis hin zu organisatorischen Versäumnissen, wie etwa der Aussage, die Beteiligung sei »von der Geschäftsleitung vergessen worden«.
2. **Zeitdruck:** Ein häufiger Grund, der von den befragten Frauenbeauftragten genannt wird, ist die Sorge um Zeitverzögerungen, die durch die Beteiligung der Frauenbeauftragten entstehen könnten.
3. **Fehlendes Interesse oder Bewusstsein:** Manche Dienststellen zeigen laut befragten Frauenbeauftragten ein mangelndes Interesse oder Bewusstsein für die Bedeutung der Beteiligung von Frauenbeauftragten.

Dies wird durch die Freitextzitate illustriert:

- »Dienststellen hatten kein Interesse, eine unbequeme Frauenbeauftragte zu beteiligen.«
- »Die Einstellung, dass Frauenbeauftragte nur etwas mit ‚Frauenproblemen‘ zu tun hat.«
- »Amtsleitung sieht keine Notwendigkeit, da Frauen in seinen Augen nicht strukturell benachteiligt werden.«
- »Man will Personalentscheidungen bzw. Personalentwicklung alleine machen, fürchtet Zeitverlust evtl. Kontrolle.«

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass die Beteiligung von Frauenbeauftragten bei Einstellungsverfahren gut etabliert ist. In anderen Bereichen bestehen jedoch sowohl strukturelle als auch organisatorische Defizite, die eine frühzeitige und konsequente Beteiligung erschweren.

Beanstandungsrecht der Frauenbeauftragten

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass das Beanstandungsrecht in der Praxis eher zurückhaltend genutzt wird. Während 8 Prozent der befragten Personalverwaltungen und 38 Prozent der befragten Frauenbeauftragten angaben, dass Maßnahmen in den letzten vier Jahren beanstandet wurden, lag die Häufigkeit solcher Beanstandungen im Mittel (Median) bei zwei Fällen pro Dienststelle.

Die häufigsten Gründe für Beanstandungen waren laut befragten Frauenbeauftragten:

- Keine oder keine frühzeitige Beteiligung der Frauenbeauftragten bei personellen Entscheidungen (81 Prozent),
- Keine oder keine frühzeitige Beteiligung bei der Besetzung von, Entsendung in und Vorschläge für Gremien (48 Prozent),
- Keine Erstellung eines Frauenförderplans oder Verletzung der Frist zur Erstellung (48 Prozent),
- Keine oder keine frühzeitige Beteiligung bei organisatorischen Entscheidungen (30 Prozent),
- Weitere Verstöße gegen Vorschriften des SächsFFG oder andere Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern (15 Prozent),
- Verletzungen eigener Rechte der Frauenbeauftragten (11 Prozent).

Als weitere Gründe (22 Prozent) wurden beispielsweise Benachteiligungen bei der Vergabe von Leistungsprämien, das Fehlen von Beschwerdestellen oder unangemessene Regelungen für Homeoffice-Tage angegeben.

Dass die Dienststelle die **beanstandete Maßnahme immer oder meistens korrigiert** hat, berichtet ein Viertel (25 Prozent) der befragten Personalverwaltungen (N=8, keine Angabe=1). Auch 26 Prozent (N=34) der befragten Frauenbeauftragten bestätigen diese Aussage.

Jedoch zeigen sich Unterschiede in den Antworten zwischen den befragten Personalverwaltungen und den Frauenbeauftragten hinsichtlich der Frage, ob die Dienststellenleitung ihre **Entscheidung im Falle einer Ablehnung begründet** hat. Während 75 Prozent der befragten Personalverwaltungen (N=8, keine Angabe=1) dies bejahen (»ja, immer« oder »ja, meistens«), geben dies nur 38 Prozent der befragten Frauenbeauftragten an (»ja, immer« oder »ja, meistens«, N=32). Die Dienststellenleitung hat die Ablehnung von Maßnahmen laut befragten Frauenbeauftragten u. a. damit begründet, dass eine Einbeziehung der Frauenbeauftragten im vorliegenden Fall nicht erforderlich war bzw. das Gesetz dies nicht explizit vorsehen würde.

In den wenigen Fällen (N=5), in denen eine nachgeordnete Behörde laut befragten Frauenbeauftragten betroffen war und die nächsthöhere Behörde um Stellungnahme gebeten wurde, hat die nächsthöhere Behörde die ablehnende Haltung der nachgeordneten Behörde in 80 Prozent der Fälle bestätigt. Laut Personalverwaltungen gab es bislang nur einen Fall, in dem eine nachgeordnete Behörde betroffen war und die nächsthöhere Behörde um Stellungnahme gebeten wurde, in diesem Fall hat die nächsthöhere Behörde die ablehnende Haltung der nachgeordneten Behörde bestätigt.

Die Befragungsergebnisse zeigen auf, dass das Beanstandungsrecht nach dem SächsFFG nicht weit genug ging. Dem stimmen 49 Prozent der befragten Frauenbeauftragten (eher) zu. Ein erheblicher Anteil (37 Prozent) enthielt sich einer Bewertung.

Einschätzungen zu den Auswirkungen der Maßnahmen der Frauenbeauftragten auf die Dienststelle

Die befragten Frauenbeauftragten schätzen ihren Einfluss auf die Dienststellen insgesamt positiv ein (vgl. Abbildung 35). Mehr als die Hälfte der Befragten (54 Prozent) ist der Meinung, dass sie das Thema Gleichberechtigung von Frauen und Männern mehr in das Bewusstsein gebracht haben. Zudem geben 44 Prozent an, einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf geleistet zu haben. Darüber hinaus berichten mehr als ein Drittel der befragten Frauenbeauftragten in den Freitextantworten unter »Andere«, dass ihre Arbeit zur Transparenz von Entscheidungen in der Dienststelle geführt hat. Weitere genannte positive Entwicklungen umfassen die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, die Veröffentlichung von Teilzeitangeboten in Stellenanzeigen sowie die Einführung eines Gesundheitsmanagements. Abschließend wird betont, dass Frauenbeauftragte dazu beigetragen haben, dass Frauen in der Dienststelle verstärkt Forderungen stel-

len und Themen ansprechen, die zuvor oft unbeachtet blieben. Diese Entwicklungen unterstreichen die zentrale Rolle der Frauenbeauftragten bei der Förderung einer gleichstellungsorientierten Kultur in den Dienststellen.

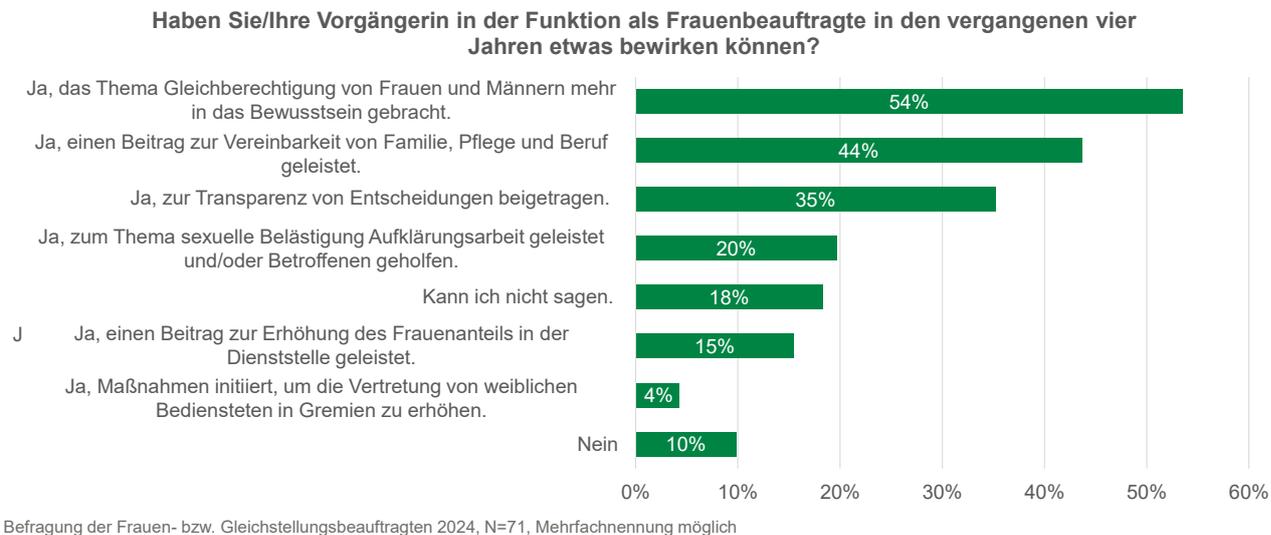


Abbildung 35: Beurteilung der Wirkungsfähigkeit der Funktion als Frauenbeauftragte in den vergangenen vier Jahren

Auf die Frage, welche Faktoren die Frauenbeauftragten daran gehindert haben, etwas zu bewirken, wurde häufig genannt, dass fehlende Wertschätzung für das Amt bzw. mangelnde Beteiligung der Frauenbeauftragte in der Dienststelle die Arbeit herausfordernd gestalten.

Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen

Gemäß § 31 Absatz 1 SächsGleiG sind innerhalb von 18 Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen zu bestellen. Bis zu diesem Zeitpunkt bleiben die bisherigen Frauenbeauftragten im Amt. Erste Wahlen haben bereits stattgefunden, sodass im Befragungszeitraum¹⁰⁵ elf Gleichstellungsbeauftragte (15 Prozent, N=73) an der Umfrage teilnahmen. Diese gaben an, durchschnittlich seit 4,7 Monaten (Median: 4 Monate) im Amt zu sein. Alle befragten Gleichstellungsbeauftragten bestätigten zudem, dass in ihrer Dienststelle mindestens eine Stellvertretung vorhanden ist.

60 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten berichten, dass ein sog. **Informations- und Beteiligungsverfahren mit der Dienststellenleitung** gemäß § 20 Absatz 1 Satz 3 SächsGleiG zu Beginn ihrer Amtszeit durchgeführt wurde. Dies bestätigen 33 Prozent der befragten Personalverwaltungen, 5 Prozent haben dieses in Planung. Dieses Verfahren dient dazu, konkrete Regelungen zwischen Dienststellenleitung und Gleichstellungsbeauftragte zu schließen, die darauf abzielen, die Gleichstellungsbeauftragten stärker in die Personalprozesse einzubinden. Schwerpunkte der Arbeitsvereinbarung sind in fast allen Fällen konkretisierende Regelungen zu Beteiligungssachverhalten und -zeitpunkten sowie Informationsweiterleitung.

Von den befragten Gleichstellungsbeauftragten arbeiten 60 Prozent in Vollzeit, während 20 Prozent jeweils in Teilzeit mit einem Beschäftigungsumfang von 76 bis 85 Prozent bzw. 50 bis 75 Prozent tätig sind. Unter den Vollzeitbeschäftigten gaben 50 Prozent an, dass sie mindestens zu 25 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit von ihren sonstigen Tätigkeiten entlastet sind. Eine befragte Gleichstellungsbeauftragte mit einem Teilzeitumfang von 76 bis 85 Prozent berichtete von einer Entlastung im Umfang von mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit. Allerdings gaben die meisten Befragten in den Freitextantworten zu »Sonstigen Regelungen« an, dass keine formelle Regelung zur Entlastung besteht, mit Ausnahme einer Angabe von »ca. 10 Prozent«.

Hinsichtlich der Ausstattung zeigt sich, dass lediglich 10 Prozent der befragten Gleichstellungsbeauftragten über eine räumliche Ausstattung verfügen. Personelle oder sachliche Ausstattungen wurden von keiner der befragten Gleichstellungsbeauftragten angegeben.

¹⁰⁵ Befragungszeitraum: 29. Juli 2024 bis 2. September 2024.

3.2.2. Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Analyse zeigt, dass in nahezu allen Dienststellen Frauenbeauftragte sowie deren Stellvertretungen gemäß den gesetzlichen Vorgaben bestellt werden. In einigen Dienststellen wurden bereits Gleichstellungsbeauftragte gewählt und bestellt. Für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben stehen den befragten Frauenbeauftragten in etwa der Hälfte der Fälle zeitliche oder räumliche Ressourcen zur Verfügung, wobei diese Ausstattung von den Befragten überwiegend positiv bewertet wird. Jedoch zeigt sich, dass oft keine formellen oder verbindlich geregelten Freistellungen existieren. Vielmehr erfolgt die Entlastung der Frauenbeauftragten von anderen dienstlichen Aufgaben situativ und abhängig vom Arbeitsanfall. Dies entspricht den Beobachtungen im Rahmen der Erhebungen des Sechsten Frauenförderungsberichts. Hier gilt es, die Entwicklungen hinsichtlich der Umsetzung der Freistellungsregelungen des SächsGleiG zu beobachten.

Die tatsächliche **Beteiligung der Frauenbeauftragten** an Maßnahmen der Dienststellen variiert erheblich in Abhängigkeit von der Maßnahme. Während Frauenbeauftragte bei Einstellungsverfahren, der Erstellung von Frauenförderplänen, Beförderungen und Höhergruppierungen überwiegend regelmäßig einbezogen werden, erfolgt ihre Beteiligung an anderen Angelegenheiten, wie organisatorischen Maßnahmen oder der vorzeitigen Beendigung von Arbeitsverhältnissen, deutlich seltener. Dies steht im Widerspruch zur gesetzlich vorgeschriebenen frühzeitigen Einbindung bei gleichstellungsrelevanten Maßnahmen und knüpft an die Erkenntnisse des Sechsten Frauenförderungsberichts an.

Laut etwa einem Drittel der befragten Frauenbeauftragten wurden Maßnahmen in den letzten vier Jahren im Durchschnitt zwei Mal **beanstandet**, während dies von den befragten Personalverwaltungen seltener bestätigt wird. Auch die Wirksamkeit dieses Instruments wird unterschiedlich eingeschätzt: Ein Viertel der befragten Personalverwaltungen gibt an, dass beanstandete Maßnahmen in der Regel korrigiert wurden, während Frauenbeauftragte dies seltener bestätigen. Zudem geben viele befragte Frauenbeauftragte an, dass die Dienststellenleitung die Ablehnung der Entscheidung nicht begründet hat. Insgesamt bewerten sie das Beanstandungsrecht des SächsFFG als nicht hinreichend praxistauglich, um die Einhaltung der Gleichstellungsanforderungen effektiv zu überwachen.

Ungeachtet dieser Herausforderungen sehen viele Frauenbeauftragte ihre Tätigkeit positiv: Mehr als die Hälfte berichtet, dass sie zur Stärkung des Bewusstseins für Gleichberechtigung in ihrer Dienststelle beigetragen haben. Jedoch erschweren weiterhin die fehlende Wertschätzung für das Amt sowie die unzureichende Einbindung in dienstliche Prozesse die Wirksamkeit ihrer Arbeit.

Handlungsempfehlungen:

Grundsätzlich kann vorangestellt werden, dass viele der oben beschriebenen **Herausforderungen durch die Regelungen im SächsGleiG angegangen** werden und damit alle Handlungsempfehlungen des Sechsten Frauenförderungsberichts hinsichtlich der Stärkung des Amtes der Frauenbeauftragten aufgegriffen wurden:

- So spezifiziert das SächsGleiG die Freistellungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten und sieht in den Dienststellen der Staatsverwaltung eine Freistellung bis zu 100 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit vor, abhängig von der Anzahl der Bediensteten im Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten (vgl. Freistellungsstaffel in § 18 Absatz 2 Satz 1 SächsGleiG). Eine tatsächliche Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten setzt zwingend voraus, dass andere fachliche Aufgaben reduziert oder vollständig abgegeben werden. In der Praxis kann dies jedoch aufgrund organisatorischer oder personeller Rahmenbedingungen eine erhebliche Herausforderung darstellen.
- Zu Beginn der Amtszeit soll eine Verfahrensvereinbarung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten oder dem Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststelle geschlossen werden, um eine effektive Kommunikation und Information sicherzustellen (§ 20 Absatz 1 Satz 3 SächsGleiG).
- Im Gesetz definiert wird nunmehr auch die frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (§ 20 Absatz 1 Satz 2 SächsGleiG). Zudem haben die Gleichstellungsbeauftragten in allen Angelegenheiten, in denen sie zu beteiligen sind, ein Initiativrecht (§ 20 Absatz 5 Satz 1 SächsGleiG).
- Weiterhin wird der Prozess der Beanstandung klar definiert und mit zeitlichen Fristen konkretisiert: Die Beanstandung hat innerhalb einer Woche ab Kenntnis des zu beanstandenden Sachverhalts zu erfolgen (§ 21 Absatz 1 Satz 1 SächsGleiG). Gemäß § 21 Absatz 1 Satz 2 SächsGleiG kann die Dienststellenleitung in dringenden Fällen aber auch eine verkürzte Frist von drei Werktagen ab Kenntnis setzen.
- Neu hinzu tritt der im SächsFFG noch fehlende Rechtsschutz der Gleichstellungsbeauftragten, welcher in § 22 SächsGleiG ausformuliert wird. Der Rechtsschutz nach dem SächsGleiG ist eine elementare Neuerung im Vergleich zum SächsFFG. Nach § 22 SächsGleiG können die Gleichstellungsbeauftragten unter

bestimmten Voraussetzungen das Verwaltungsgericht anrufen, wenn einer Beanstandung aus den Gründen des § 21 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 oder 3 SächsGleiG nicht vollumfänglich abgeholfen wird (sog. Klagerecht).

Somit bietet das SächsGleiG bereits zahlreiche Regelungen, um eine Beteiligung und Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen. Jedoch ist es ebenso wichtig, dass Personalverwaltungen und Dienststellenleitungen den Mehrwert dieser Beteiligung erkennen. Erste Schritte wurden bereits durch folgende Regelungen bzw. Maßnahmen gesetzt:

- Gesetzliche Verankerung des Informations- und Beteiligungsverfahrens zu Beginn der Amtszeit gemäß § 20 Absatz 1 Satz 3 SächsGleiG
- Erstellung von zwei Handlungsleitfäden¹⁰⁶, die jeweils einen Überblick über die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen der Staatsverwaltung als auch in den kommunalen Dienststellen bieten
- Erstellung des interaktiven Praxishandbuchs zum Sächsischen Gleichstellungsgesetz.¹⁰⁷

Außerdem bieten sich zur Optimierung der Zusammenarbeit folgende Maßnahmen an:

- Die frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Entscheidungs- und Verwaltungsprozessen ist essenziell, wird jedoch nicht in allen Fällen konsequent umgesetzt. Um sicherzustellen, dass die in der Verfahrensvereinbarung zwischen Dienststellenleitung und Gleichstellungsbeauftragten festgelegten Regelungen in der Praxis auch tatsächlich gelebt werden, sollte diese Vereinbarung in regelmäßigen Abständen gemeinsam überprüft werden. Dabei ist zu prüfen, ob die getroffenen Regelungen weiterhin geeignet sind, eine unverzügliche und umfassende Information sowie eine frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen – und ob gegebenenfalls Anpassungen erforderlich sind.
- Um die Wertschätzung und das Verständnis für die Arbeit der/des Gleichstellungsbeauftragten zu fördern, sollten gezielt **kommunikative Maßnahmen** ergriffen werden. Zum Beispiel sollten Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig über Erfolge oder wichtige Meilensteine berichten. Updates und interessante Informationen könnten zudem im Intranet oder in internen Newslettern veröffentlicht werden, etwa Stellungnahmen zu aktuellen gleichstellungsrelevanten politischen Trends. Dies würde die Sichtbarkeit der/des Gleichstellungsbeauftragten erhöhen und eine positive Wahrnehmung ihrer Arbeit innerhalb und außerhalb der Dienststelle fördern.
- In der Praxis sollte sichergestellt werden, dass der/die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig an beruflichen Fortbildungen teilnimmt (§ 19 Absatz 2 SächsGleiG). Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragten bei der Wahrnehmung ihrer Fortbildungspflicht zu unterstützen. Es sollte sichergestellt werden, dass der/die Gleichstellungsbeauftragte keine Benachteiligung erfährt, auch nicht im Rahmen ihrer beruflichen Entwicklung (§ 17 Absatz 2 und 3, § 18 Absatz 3 SächsGleiG). Zudem wird empfohlen, auch **personalverwaltende Stellen** durch **zielgerichtete Schulungen** für die **rechtlichen Vorgaben und die praktische Umsetzung des SächsGleiG** zu sensibilisieren, wie es § 9 Absatz 4 SächsGleiG vorsieht.
- Um die **Arbeit der/des Gleichstellungsbeauftragten** effektiv zu unterstützen, sollte ihnen seitens der Dienststelle ein eigenes Arbeitszimmer zur Verfügung stehen, das hinreichend groß ist, um vor Ort Besprechungen mit Bediensteten (ungestört) durchzuführen, und sollte nicht unmittelbar in der Nähe des Büros der Personalverwaltung liegen¹⁰⁸. Es empfiehlt sich den Raum – auch über die Amtszeit der/des Gleichstellungsbeauftragten hinweg – als festes Arbeitszimmer der/des Gleichstellungsbeauftragten zu etablieren. Das erleichtert Bediensteten das Auffinden der/des Gleichstellungsbeauftragten bei etwaigem Beratungsbedarf.

¹⁰⁶ Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (2024). Ein Überblick über die Tätigkeit von Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen der sächsischen Staatsverwaltung. Online verfügbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/44422/documents/67241> (zuletzt abgerufen am 15.1.2025).

Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (2024). Ein Überblick über die Tätigkeit von Gleichstellungsbeauftragten in den kommunalen Dienststellen des Freistaates Sachsen. Online verfügbar unter: https://www.gleichstellung.sachsen.de/download/Ueberblick_Gleichstellungsbeauftragte_Sachsen.pdf (zuletzt abgerufen am 15.1.2025).

¹⁰⁷ Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (2024). Praxishandbuch zum Sächsischen Gleichstellungsgesetz. Online verfügbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/45303> (zuletzt abgerufen am 24.10.2024).

¹⁰⁸ Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (2024), Praxishandbuch zum Sächsischen Gleichstellungsgesetz. Gesetzestext mit Erläuterungen. Seite 43. Online verfügbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/45303/documents/68627> (zuletzt abgerufen am 10.1.2025).

3.3. Personalentscheidungen und Einstellungen

Die Förderung der Gleichstellung beginnt bereits bei der Stellenausschreibung. § 6 Absatz 1 SächsFFG schreibt vor, dass sich Stellenausschreibungen grundsätzlich weder ausschließlich an Frauen oder an Männer richten dürfen. Zudem sind Stellenausschreibungen so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung veranlasst werden (§ 6 Absatz 1 Satz 3 SächsFFG), regelhaft die weibliche und die männliche Form der Stellenbezeichnung benutzt wird (§ 6 Absatz 1 Satz 2 SächsFFG) und auf bestehende Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung hingewiesen wird (§ 6 Absatz 2 SächsFFG).

Das SächsGleiG greift diese Vorgaben auf, erweitert und aktualisiert sie: Es stellt in § 5 SächsGleiG sicher, dass auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen unabhängig von der Hierarchieebene auf Teilzeitmöglichkeiten hingewiesen wird (§ 5 Absatz 2 SächsGleiG). Frauen sind nur dann konkret zur Bewerbung aufzufordern, wenn eine Unterrepräsentanz in einer Funktionsebene einer Dienststelle besteht; dies gilt jedoch besonders bei der Besetzung von Vorgesetzten- und Leitungspositionen (§ 5 Absatz 3 SächsGleiG), da hier die Unterrepräsentanz erheblich ist.¹⁰⁹

In diesem Kapitel werden zentrale Kennzahlen zur Umsetzung dieser Anforderungen in Stellenausschreibungen in den Dienststellen der Staatsverwaltung¹¹⁰ dargestellt, um den Einfluss auf die Gleichstellung und die Erhöhung der Teilzeitmöglichkeiten im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zu beleuchten.

3.3.1. Kennzahlen zu wesentlichen Personalentscheidungen

Ausschreibungen von Stellen in Führungspositionen mit Teilzeitmöglichkeit

Eine zentrale Fördermaßnahme der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist die **Ausschreibung von entsprechenden Positionen mit Teilzeitmöglichkeit**.

Die personalverwaltenden Stellen wurden darum gebeten, anzugeben, wie viele Ausschreibungen von Führungspositionen es in den vergangenen vier Jahren (von 2020 bis einschl. 2023) gab. Dabei gaben zwischen 40 und 54 Prozent der befragten personalverwaltenden Stellen an, dass es keine Ausschreibungen von Führungspositionen in den entsprechenden Jahren gegeben hat. Die nachfolgende Tabelle 3 zeigt, dass sich der Anteil an Dienststellen, in denen mindestens eine Stelle mit Führungsposition ausgeschrieben wurde, über die Jahre verringert hat, von 32 Prozent im Jahr 2020, auf 25 Prozent im Jahr 2023.

	2020	2021	2022	2023
keine Ausschreibung von Führungspositionen	39 Prozent	45 Prozent	41 Prozent	45 Prozent
mind. eine Ausschreibung von Führungspositionen	32 Prozent	25 Prozent	27 Prozent	25 Prozent
keine Angabe	29 Prozent	30 Prozent	32 Prozent	30 Prozent

Tabelle 3: Anzahl an Ausschreibungen von Führungspositionen¹¹¹

¹⁰⁹ Vgl. Quelle: Sächsischer Landtag. (2023). Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen. Online verfügbar unter: https://edas.landtag.sachsen.de/viewer.aspx?dok_nr=13243&dok_art=DrS&leg_per=7&pos_dok=0&dok_id=undefined (zuletzt abgerufen am 10.2.2025), Seite 51.

¹¹⁰ Es ist anzumerken, dass bei den Online-Befragungen der personalverwaltenden Stellen sowie der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten kommunale Dienststellen nicht einbezogen wurden. Die Befragungen umfassten ausschließlich die Dienststellen der Staatsverwaltung gemäß § 4 Absatz 2 Satz 1 SächsGleiG. Aus diesem Grund wird in diesem Zusammenhang der Begriff »Dienststellen der Staatsverwaltung« verwendet.

¹¹¹ Quelle: Kienbaum Online-Befragung personalverwaltende Stellen 2024, N=103.

In den Dienststellen, die Führungspositionen ausgeschrieben haben, liegt die durchschnittliche Anzahl dieser Ausschreibungen bei fünf Positionen im Jahr 2020 und steigt bis 2023 auf durchschnittlich sieben Positionen an (Mittelwerte). Davon wurden jährlich über die Hälfte mit Teilzeitmöglichkeit ausgeschrieben (vgl. Tabelle 4).

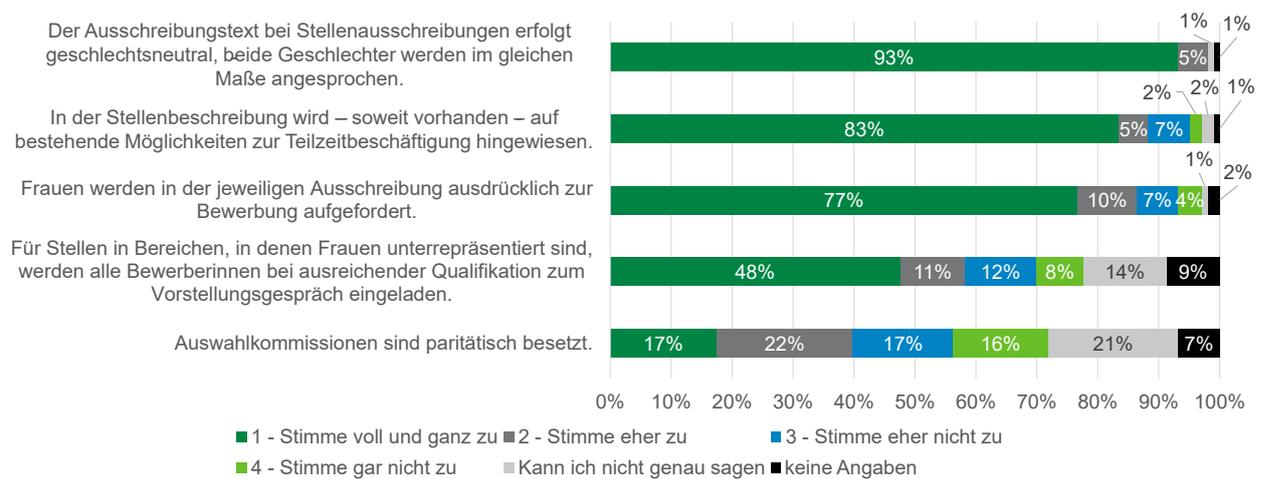
	2020	2021	2022	2023
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
Gesamtanzahl der Ausschreibungen von Führungspositionen	5	6	6	7
Davon Anteil der Ausschreibungen von Führungspositionen mit Teilzeitmöglichkeit	58 Prozent	62 Prozent	63 Prozent	51 Prozent
N (Grundgesamtheit der Angaben von Personalverwaltenden Stellen)	33	26	28	27

Tabelle 4: Anteil von Ausschreibungen von Führungspositionen in Teilzeit an Ausschreibungen von Führungspositionen¹¹²

Ausgestaltung der Stellenausschreibung und des Bewerbungsprozesses

Die Analyse der geschlechtssensiblen Ausgestaltung von Stellenausschreibungen zeigt ein gemischtes Bild. Wie Abbildung 36 entnommen werden kann, bestätigen 98 Prozent der befragten Personalverwaltungen, dass ihre Ausschreibungstexte geschlechtsneutral formuliert sind. Darüber hinaus geben 88 Prozent an, dass in den Ausschreibungen explizit – soweit vorhanden – auf bestehende Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung hingewiesen wird, was eine wichtige Maßnahme zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf darstellt. Über drei Viertel der Personalverwaltungen (77 Prozent) geben an, dass Frauen in Ausschreibungen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. Allerdings erfüllen nur 59 Prozent der befragten Personalverwaltungen die Soll-Vorgabe gemäß § 7 SächsFFG, die vorsieht, dass in unterrepräsentierten Bereichen alle Bewerberinnen bei ausreichender Qualifikation zu Vorstellungsgesprächen einzuladen sind. Damit erfüllen 40 Prozent der befragten Personalverwaltungen diese gesetzliche Vorgabe nicht.

¹¹² Quelle: Befragung personalverwaltende Stellen 2024, N=103.



Befragung der Personalverwaltenden Stellen 2024, N=103

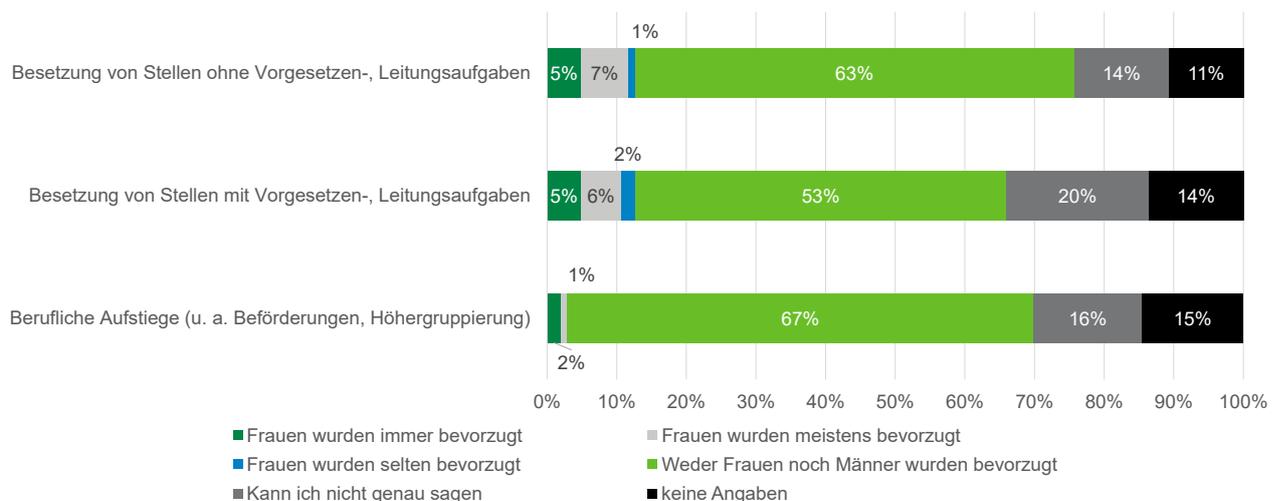
Abbildung 36: Bewertungen von Aussagen zur Ausgestaltung des Ausschreibungs- und Auswalverfahrens in der Dienststelle

Bevorzugte Einstellungen von Frauen in der Praxis

Die Antworten der befragten personalverwaltenden Stellen zur bevorzugten Einstellung und Beförderung von Frauen in Bereichen mit einem Frauenanteil von unter 50 Prozent zeichnen ein klares Bild der Praxis (vgl. Abbildung 37): Lediglich 12 Prozent der befragten Personalverwaltungen berichten, dass in den vergangenen vier Jahren Frauen bei der Besetzung von Stellen ohne Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben – bei gleicher Qualifikation – bevorzugt eingestellt wurden. Bei Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sinkt dieser Anteil leicht auf 11 Prozent. Dies deutet darauf hin, dass die praktische Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen begrenzt bleibt, und eine Sensibilisierung für bevorzugte Einstellungen als Maßnahme nicht erfolgt.

Interessanterweise zeigt sich ein ähnliches Muster bei beruflichen Aufstiegen, wie Beförderungen oder Höhergruppierungen. 3 Prozent der befragten Personalverwaltungen geben an, dass Frauen in diesen Fällen bevorzugt berücksichtigt wurden, wenn sie die gleichen Voraussetzungen erfüllten wie ihre männlichen Kollegen. Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass trotz gesetzlicher Vorgaben die Umsetzung von Maßnahmen zur bevorzugten Einstellung oder Beförderung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen nach wie vor zurückhaltend erfolgt.

Bitte geben Sie an, wie häufig Frauen in Bereichen, in denen der Frauenanteil bei unter 50 Prozent lag, in den vergangenen vier Jahren, bevorzugt eingestellt bzw. befördert wurden (bei gleicher Befähigung, Eignung und Leistung).



Befragung der Personalverwaltenden Stellen 2024, N=103

Abbildung 37: Bevorzugte Einstellung bzw. Beförderung von Frauen in den vergangenen vier Jahren

3.3.2. Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Analyse der Praxis der Stellenausschreibung in den Dienststellen der Staatsverwaltung verdeutlicht, dass die gesetzlichen Vorgaben des SächsFFG und SächsGleiG bezüglich geschlechtsneutraler Formulierungen und des Hinweises auf bestehende Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung in den Ausschreibungen weitgehend umgesetzt werden. So geben die meisten befragten Personalverwaltungen an, geschlechtsneutral auszusprechen und Teilzeitoptionen explizit zu benennen. Über ein Drittel der Dienststellen fordert Frauen zudem ausdrücklich zur Bewerbung auf. Dies ist verankert in § 5 Absatz 3 Satz 1 SächsGleiG, demzufolge Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufzufordern sind, wenn sie auf der jeweiligen Funktionsebene einer Dienststelle unterrepräsentiert sind. Insbesondere sind bei der Besetzung von Vorgesetzten- und Leitungspositionen Frauen auf die bevorzugte Berücksichtigung nach Maßgabe des SächsGleiG hinzuweisen (§ 5 Absatz 3 Satz 2 SächsGleiG).

Jedoch zeigt sich in der Praxis der Ausschreibung von Führungspositionen mit Teilzeitmöglichkeit ein rückläufiger Trend. Der Anteil an Dienststellen, die Führungspositionen mit Teilzeitoption ausschreiben, ist seit 2020 gesunken. Darüber hinaus bleibt die tatsächliche bevorzugte Einstellung von Frauen in Bereichen mit geringem Frauenanteil eine Ausnahme. Nur ein kleiner Anteil der befragten Personalverwaltungen gibt an, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt wurden, sowohl bei Stellen mit als auch ohne Führungsverantwortung.

Handlungsempfehlungen:

- Um die Arbeitgebendenattraktivität zu steigern, sollten Führungspositionen konsequent auch mit Teilzeitmöglichkeiten ausgeschrieben werden, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Die Vorgabe ist bereits in § 5 Absatz 2 SächsGleiG verankert, dahingehend, dass bei der Ausschreibung von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben – unabhängig von der Hierarchieebene – darauf hinzuweisen ist, dass der Arbeitsplatz auch durch Teilzeitbedienstete besetzt werden kann. Um dies in der Praxis zu realisieren, bieten sich verschiedene **Teilzeit/Job-Sharing Modelle** an (wie oben bereits erwähnt, siehe Handlungsempfehlungen zu Vereinbarkeitsmaßnahmen für Bedienstete).
- Ein gezieltes **Ansprechen und aktives Fördern von Bewerberinnen für Führungsrollen** ist ein wichtiger Schritt, um mehr Frauen für Leitungspositionen zu gewinnen. Dazu sollte das bereits bestehende Führungskräfteprogramm »*in Sachsen – Individuelle Führungskräfteförderung für Frauen«¹¹³ weiter fortgeführt, verstetigt und als Fortbildungs- sowie Personalentwicklungsmaßnahme gefördert werden. Durch eine strukturierte Begleitung und Anerkennung ihres Einsatzes wird weiblichen Talenten signalisiert, dass ihr Potenzial geschätzt und gefördert wird, was die Attraktivität der Führungslaufbahn und des Arbeitgebenden insgesamt erhöht.
- In Bereichen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, ist es von besonderer Bedeutung, die bevorzugte Einstellung weiblicher Bewerberinnen – bei gleicher Eignung – zu fördern. Diese Maßnahme trägt zur Herstellung einer ausgewogenen Geschlechterverteilung bei und unterstützt aktiv die Chancengerechtigkeit in den Dienststellen. Führungskräfte und Personalverantwortliche sollten hierbei durch gezielte **Informationsangebote und Aufklärung sensibilisiert** werden, damit diese Maßnahme als gerecht und notwendig wahrgenommen wird.
- Es wird empfohlen, **gezielte Ausschreibungskampagnen** durchzuführen, die erfolgreiche Frauen in Führungspositionen als Rollenvorbilder sichtbar machen, insbesondere in Bezug auf das »Führen in Teilzeit«. Hierzu sollten interne und externe Kommunikationskanäle genutzt werden, um Vorbilder zu präsentieren, die das Interesse potenzieller Bewerberinnen wecken und das Engagement für Chancengerechtigkeit im öffentlichen Dienst unterstreichen.

¹¹³ Siehe Webseite Sachsen.de (2024). *in Sachsen - Individuelle Führungskräfteförderung für Frauen. Online verfügbar unter: <https://www.gleichstellung.sachsen.de/fuehrungskraefteprogramm-fuer-weibliche-nachwuchsfuehrungskraefte-4910.html> (zuletzt abgerufen am 10.12.2024).

3.4. Vereinbarkeitsmaßnahmen für Bedienstete

Ein zentrales Anliegen des SächsFFG ist die Förderung der Familienfreundlichkeit sowie die Verbesserung der **Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für alle Beschäftigten** im öffentlichen Dienst. Die §§ 9 bis 14 SächsFFG enthalten entsprechende Regelungen, beispielsweise zu **familiengerechter Arbeitszeit (§ 10 SächsFFG) sowie zu Fortbildungsangeboten (§ 9 Absatz 5 SächsFFG)**, die auch die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familienpflichten ermöglichen soll. Weiterhin verpflichtet das Gesetz die Dienststellen zu einem Hinweis der Bediensteten, die eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben beantragen auf die rechtlichen Folgen (§ 11 Absatz 2 Satz 1, § 12 Absatz 4 SächsFFG).

Mit dem Inkrafttreten des SächsGleiG wurden für alle Bediensteten die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf als Kernziel verankert (§ 1 Nummer 2 SächsGleiG), zeitgemäße weite Begriffsdefinitionen von Familien- und Pflegeaufgaben (§ 4 Absatz 6 SächsGleiG) sowie weitere Bestimmungen eingeführt, die **individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltungen sowie mobiles Arbeiten** regeln (§ 10 SächsGleiG). So sieht das SächsGleiG in § 10 Absatz 1 SächsGleiG unter anderem vor, dass alle Dienststellenleitungen regelmäßig den Bedarf an mobilen Arbeitsbedingungen prüfen. Hinsichtlich der beurlaubten Bediensteten regelt das SächsGleiG, dass der/dem betroffenen Bediensteten ein Beratungsgespräch spätestens drei Monate vor Ende der Beurlaubung angeboten werden muss (§ 12 Absatz 2 Satz 5 SächsGleiG).

3.4.1. Kennzahlen und Aussagen zu Vereinbarkeitsmaßnahmen

Dieses Kapitel stellt zentrale Kennzahlen zu Fortbildungsmaßnahmen und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in den Dienststellen der Staatsverwaltung vor, die aus den Online-Befragungen und Tiefeninterviews erhoben wurden.¹¹⁴

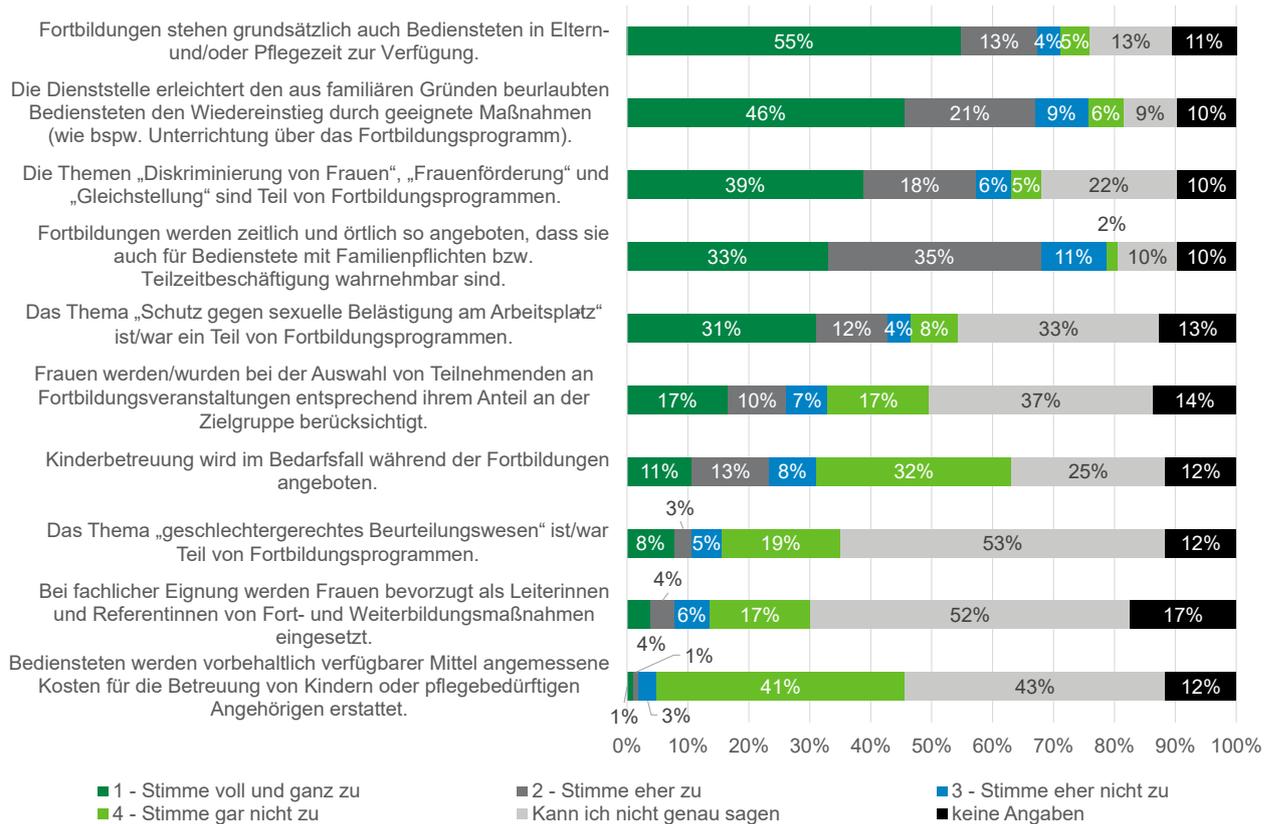
Vereinbarkeitsmaßnahmen im Rahmen von Fortbildungen für Bedienstete in den Dienststellen

In Bezug auf die **Berücksichtigung von beurlaubten Bediensteten und Bediensteten in Eltern- oder Pflegezeit** geben die personalverwaltenden Stellen **positive Einschätzungen** ab: So sagen fast 70 Prozent der befragten Personalverwaltungen, dass Fortbildungen grundsätzlich auch Bediensteten in Eltern- und/oder Pflegezeit zur Verfügung stehen, und beurlaubten Bediensteten der Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen erleichtert wird (siehe Abbildung 38).

Im Vergleich dazu geben die befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten eine kritischere Einschätzung ab – hier stimmen nur 45 bzw. 35 Prozent (voll und ganz bzw. eher) zu (N=74, keine Angabe=5) (vgl. Abbildung 39), dass der Wiedereinstieg erleichtert wird und dass Fortbildungsangebote grundsätzlich auch den Bediensteten in Pflege- und/oder Elternzeit zur Verfügung stehen.

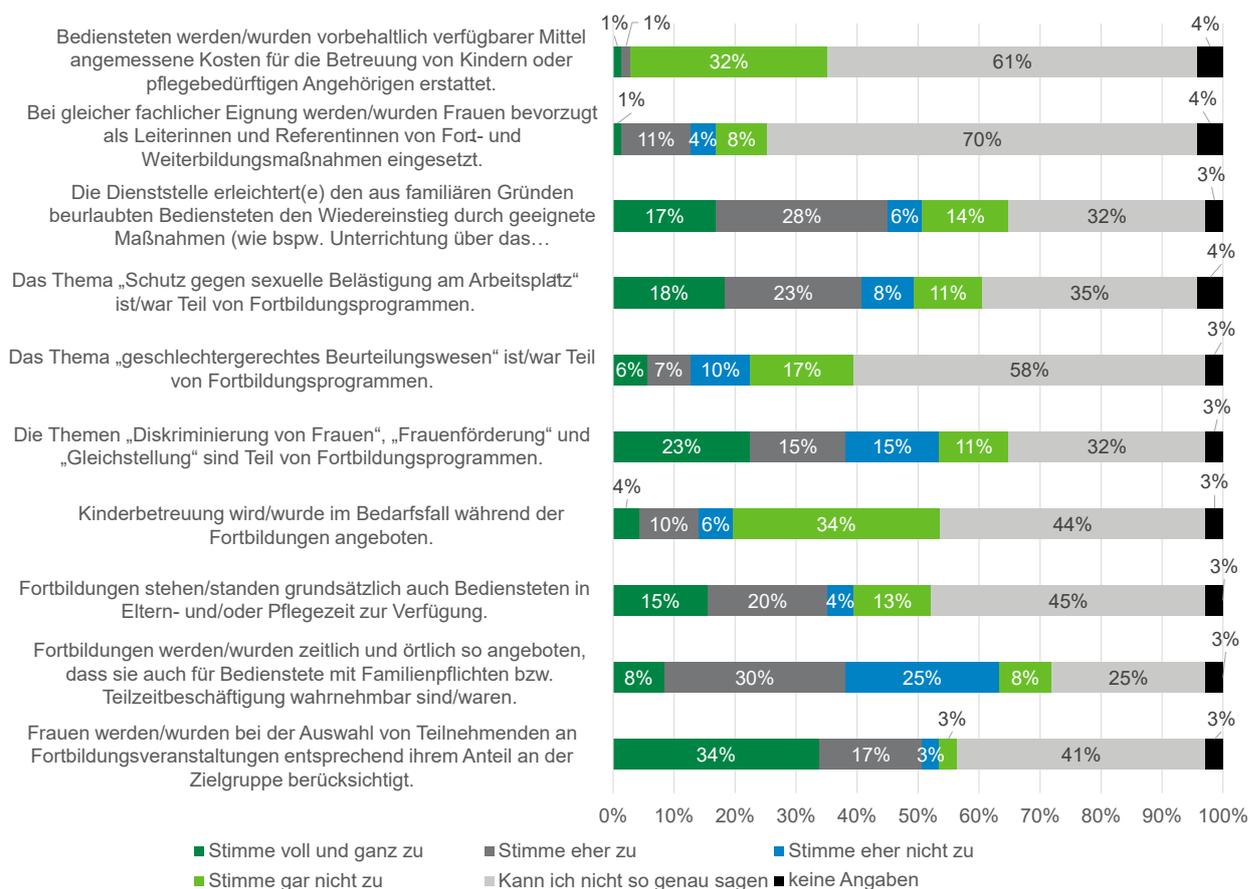
Weiterhin existiert ein hoher Anteil an befragten Personalverwaltungen, die aussagen, dass Fortbildungen zeitlich und örtlich so angeboten werden, dass Bedienstete mit Familienpflichten diese wahrnehmen können – dem stimmen lediglich 38 Prozent der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten (voll und ganz bzw. eher) zu.

¹¹⁴ Es ist anzumerken, dass bei den Online-Befragungen der personalverwaltenden Stellen sowie der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten kommunale Dienststellen nicht einbezogen wurden. Die Befragungen umfassten ausschließlich die Dienststellen der Staatsverwaltung gemäß § 4 Absatz 2 Satz 1 SächsGleiG. Aus diesem Grund wird in diesem Zusammenhang der Begriff »Dienststellen der Staatsverwaltung« verwendet.



Befragung der Personalverwaltenden Stellen 2024, N=103

Abbildung 38: Bewertungen der Organisation von Fortbildungen in den vergangenen vier Jahren aus Perspektive der befragten personalverwaltenden Stellen



Befragung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten 2024, N=71

Abbildung 39: Bewertungen der Organisation von Fortbildungen in den vergangenen vier Jahren aus Perspektive der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten

Beide, die befragten personalverwaltenden Stellen sowie die befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten, geben **kritische Einschätzungen hinsichtlich der Kinderbetreuungsmöglichkeiten** ab: 32 Prozent der befragten personalverwaltenden Stellen bzw. 34 Prozent der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten geben an, dass keine Kinderbetreuung im Bedarfsfall während Fortbildungen angeboten wird (»stimme gar nicht zu«). 41 Prozent der befragten personalverwaltenden Stellen bzw. 32 Prozent der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten sagen weiterhin, dass den Bediensteten keine Kosten für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen erstattet werden (»stimme gar nicht zu«). Ein hoher Anteil von 43 bzw. 61 Prozent kann hierzu keine Aussage treffen.

Dass Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe bei der **Auswahl von Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen** berücksichtigt werden, bestätigt 51 Prozent der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten und 27 Prozent der befragten Personalverwaltungen (»stimme voll und ganz zu« sowie »stimme eher zu«). Jedoch sagen lediglich 12 Prozent der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten und 8 Prozent der befragten personalverwaltenden Stellen, dass Frauen bei gleicher fachlicher Eignung bevorzugt als Leiterinnen und Referentinnen von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen eingesetzt werden (»stimme voll und ganz zu« sowie »stimme eher zu«).

Außerdem geben die befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten an, dass **gleichstellungsrelevante Themen Teil der Fortbildungsprogramme** sind, so zum Beispiel »Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz« (41 Prozent), »Diskriminierung von Frauen«, »Frauenförderung« und »Gleichstellung« (38 Prozent) oder auch das Thema »geschlechtergerechtes Beurteilungswesen« (13 Prozent).

Ergänzend berichten die befragten personalverwaltenden Stellen von Schulungsangeboten für Bedienstete in Führungspositionen, die in den vergangenen vier Jahren mit Blick auf das Thema Gleichstellung angeboten wurden: 51 Prozent berichten von **Schulungsangeboten zum Führen in Teilzeit** und 50 Prozent von **Schulungsangeboten zu Vereinbarkeitsstrategien** (Berufstätigkeit mit Familie oder Pflege). Etwas weniger als die Hälfte wurden Seminare zum Schutz gegen und Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (46 Prozent) und Schulungsangebote zur gleichstellungsorientierten Führung (45 Prozent) angeboten. Unter den

sonstigen Angaben (39 Prozent) wird häufig auf die Schulungsangebote des Fortbildungszentrums des Freistaates Sachsen (FoBiZ) verwiesen, auf Seminare hinsichtlich der Einführung des neuen SächsGleiG sowie zum AGG. Auch Schulungen zum Führen aus Distanz (aus dem Homeoffice heraus) werden angeboten.

Vereinbarkeitsmaßnahmen hinsichtlich flexibler Arbeitsbedingungen in den Dienststellen

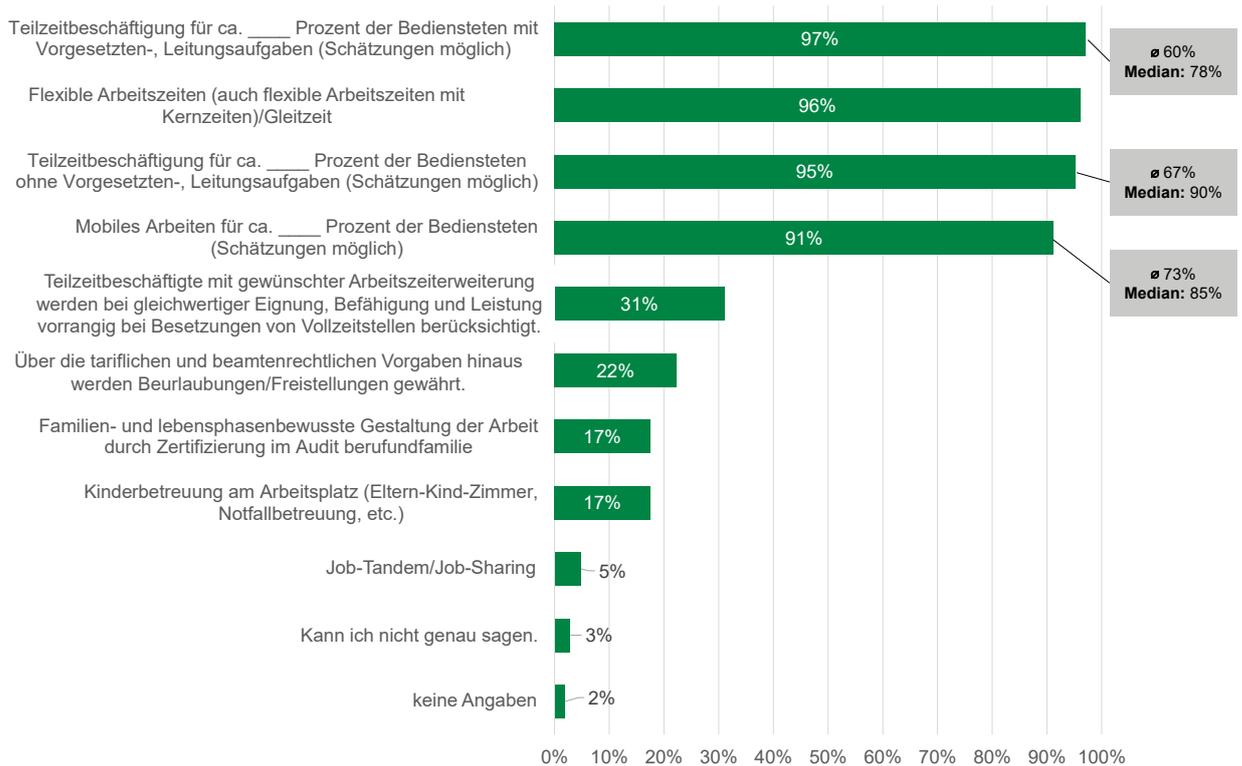
Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass in den meisten Dienststellen der Staatsverwaltung grundlegende Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf etabliert sind (vgl. Abbildung 40). Nahezu alle Dienststellen bieten ihren Bediensteten **flexible Arbeitszeiten oder Gleitzeit** an. Die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung besteht in 97 Prozent der befragten Dienststellen für durchschnittlich 60 Prozent der Bediensteten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Bedienstete ohne Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben profitieren dabei häufiger von der Option, ihre Tätigkeit in Teilzeit auszuüben, mit einem durchschnittlichen Anteil von 67 Prozent der Bediensteten, für die Teilzeit möglich ist.

Mobiles Arbeiten ist ebenfalls weit verbreitet und wird in 91 Prozent der befragten Dienststellen angeboten. Im Durchschnitt können etwa 73 Prozent der Bediensteten von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, was die zunehmende Bedeutung von Flexibilitätsmaßnahmen für verschiedene Beschäftigtengruppen unterstreicht.

Spezifischere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf finden sich hingegen deutlich seltener in den Dienststellen. So wird die bevorzugte **Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten mit gewünschter Arbeitszeiterweiterung** bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung bei Besetzungen von Vollzeitstellen nur in 31 Prozent der befragten Dienststellen praktiziert. Noch geringer sind die über die tariflichen und beamtenrechtlichen Vorschriften hinausgehende Gewährung von Beurlaubungen/Freistellungen (22 Prozent) sowie die familien- und lebensphasenbewusste Arbeitsgestaltung und Kinderbetreuungsangebote am Arbeitsplatz (jeweils 17 Prozent). Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass, während grundlegende Maßnahmen wie Gleitzeit und Teilzeit bereits fest etabliert sind, spezifischere und individualisierte Angebote zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vergleichsweise seltener angeboten werden.

Zusätzlich wurden in der Befragung weitere Angebote zur Vereinbarkeitsförderung aufgeführt (unter der Angabe »Sonstige«) (6 Prozent). Diese umfassen beispielsweise die Möglichkeit einer befristeten Telearbeit (**Kurzzeitlearbeit**) oder wechselnder Telearbeit (**»alternierende Telearbeit«**). Diese Maßnahmen verdeutlichen Ansätze zur flexiblen Gestaltung der Arbeitsbedingungen, um den individuellen Bedürfnissen der Bediensteten besser gerecht zu werden.

Welche Angebote/Maßnahmen gibt es in der Dienststelle zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit?



Befragung der Personalverwaltenden Stellen 2024, N=103

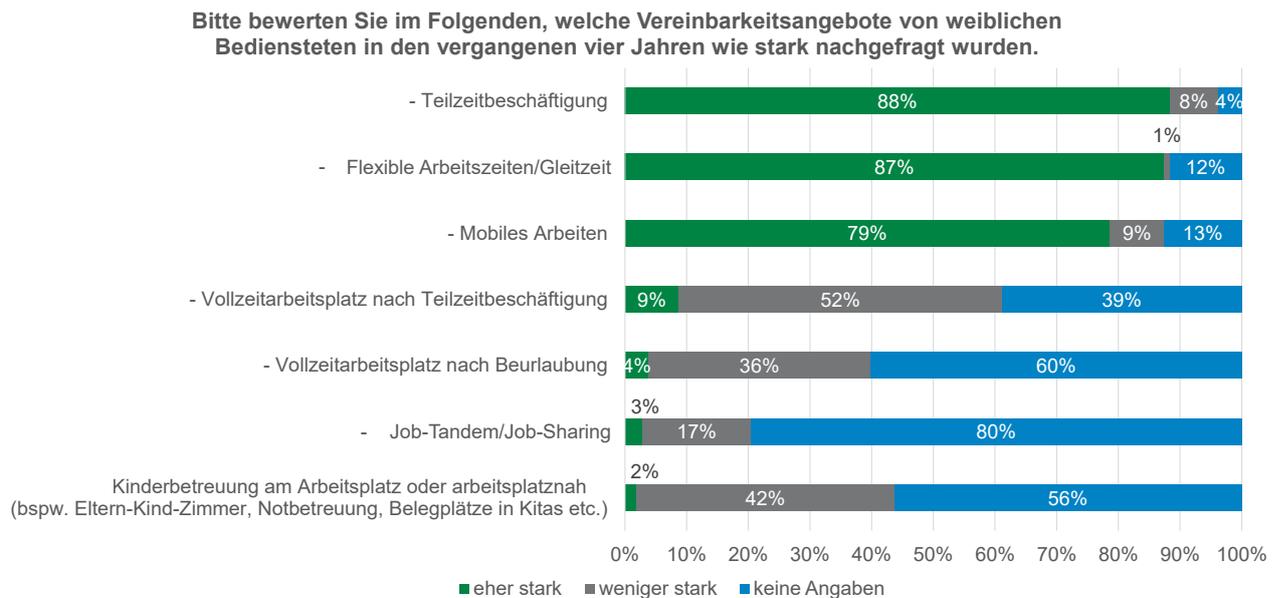
Abbildung 40: Vorhandensein von Angeboten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Nachfrage nach Vereinbarkeitsmaßnahmen

Die Ergebnisse der Befragung geben Aufschluss darüber, welche Maßnahmen in den vergangenen vier Jahren getroffen wurden, um die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsangeboten für Bedienstete mit Familien- oder Pflegeaufgaben niedrigschwellig zu gestalten. Rund zwei Drittel der befragten Personalverwaltungen (64 Prozent) berichten, dass **regelmäßig Personalgespräche** zur langfristigen Planung der beruflichen Entwicklung geführt werden. Weitere Maßnahmen umfassen die **Benennung von Ansprechpersonen für Informationen über entsprechende Angebote** (41 Prozent), die **aktive Ansprache/Sensibilisierung der Bediensteten über Angebote** (34 Prozent) sowie die Bereitstellung verständlicher und **prägnanter Informationen** zu Vereinbarkeitsangeboten (30 Prozent). Diese Ansätze zielen darauf ab, Hemmschwellen zu reduzieren und den Zugang zu den vorhandenen Angeboten zu erleichtern.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Nachfrage nach Vereinbarkeitsangeboten geschlechtsspezifisch sowie je nach **Hierarchiestufe** der Bediensteten variiert. Weibliche Bedienstete zeigen eine besonders hohe Nachfrage nach flexiblen Arbeitszeiten (87 Prozent), Teilzeitbeschäftigung (88 Prozent) und mobiler Arbeit (79 Prozent) (vgl. Abbildung 41). Diese Präferenzen stimmen weitgehend mit den Wünschen von männlichen Bediensteten ohne Führungspositionen überein.

Die Bedürfnisse männlicher Bediensteter und Bediensteter in Führungsfunktion weichen von den Bedürfnissen weiblicher Bediensteter deutlich ab. Zwar steht auch bei diesen Gruppen die Nachfrage nach flexiblen Arbeitszeiten hoch im Kurs (82 bzw. 79 Prozent). Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung (11 bzw. 18 Prozent) oder mobiler Arbeit (61 bzw. 40 Prozent) ist jedoch wesentlich geringer. Diese Unterschiede lassen darauf schließen, dass Frauen häufiger pflegerische oder andere im Haushalt anfallende Aufgaben übernehmen als ihre männlichen Partner, sodass sie sich für eine Teilzeioption entscheiden.



Befragung der Personalverwaltenden Stellen 2024, N=103

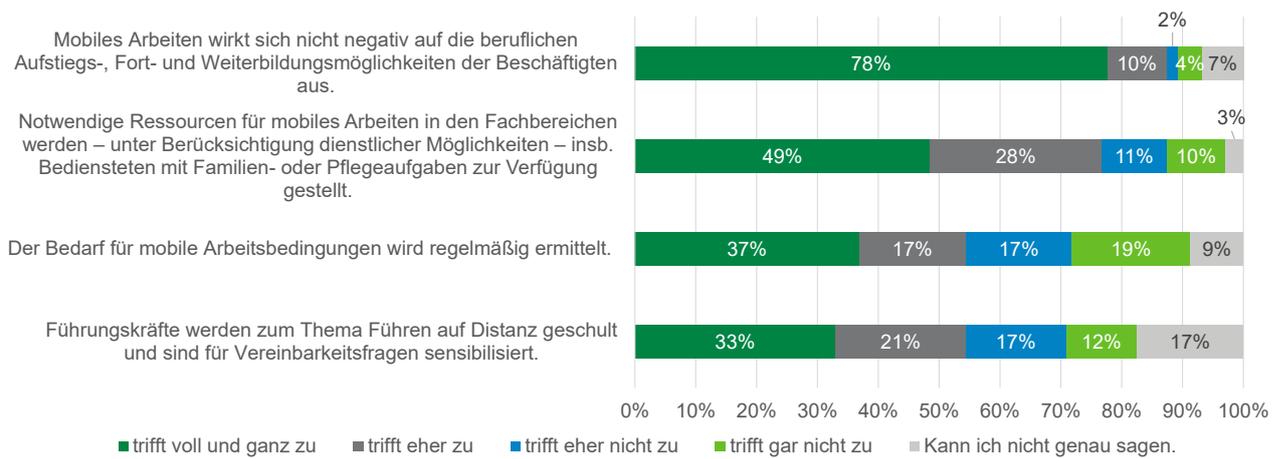
Abbildung 41: Nachfrage an Vereinbarkeitsangeboten von weiblichen Bediensteten in den vergangenen vier Jahren

Beurteilung der Wirkung von Vereinbarkeitsangeboten

Die Einschätzungen der befragten Personalverwaltungen sowie der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten zur Wirkung von Vereinbarkeitsmaßnahmen, insbesondere des mobilen Arbeitens (vgl. Abbildung 42), zeigen ein differenziertes Bild. Eine deutliche Mehrheit der befragten Personalverwaltungen (88 Prozent) gibt an, dass mobiles Arbeiten keine negativen Auswirkungen auf die beruflichen Karriereemöglichkeiten der Bediensteten hat. Diese Einschätzung wird von 57 Prozent der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten geteilt, während 26 Prozent der befragten Beauftragten hierzu keine Angabe machen konnten.

Hinsichtlich der Bereitstellung notwendiger Ressourcen für **mobiles Arbeiten** sind sich drei Viertel der Befragten einig, dass diese in den Dienststellen weitgehend vorhanden sind (73 Prozent der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten bzw. 77 Prozent der befragten Personalverwaltenden Stellen). Weniger Eignigkeit besteht jedoch bei der Frage, ob der Bedarf für mobile Arbeitsbedingungen regelmäßig ermittelt wird: Etwas mehr als die Hälfte der befragten Personalverwaltungen (54 Prozent) stimmt dieser Aussage zu, während nur 43 Prozent der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten dies bestätigen. Gleichzeitig äußern 31 Prozent der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten, dass dieser Bedarf (eher oder überhaupt) nicht regelmäßig ermittelt wird, was auf Verbesserungspotenziale bei der Bedarfserhebung hinweist.

Die **Schulung von Führungskräften im Führen auf Distanz** stellt eine weitere zentrale Maßnahme dar. Hier stimmen über die Hälfte der befragten Personalverwaltungen (54 Prozent) zu, dass solche Schulungen stattfinden, während nur 32 Prozent der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten dies bestätigen. Diese Diskrepanz könnte auf unterschiedliche Informationsstände in den Dienststellen hinweisen.



Befragung der Personalverwaltenden Stellen 2024, N=103

Abbildung 42: Beurteilungen von Aussagen zum mobilen Arbeiten in den Dienststellen

Die Umfrageergebnisse verdeutlichen erhebliche Unterschiede zwischen befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten sowie befragten Personalverwaltungen in der Wahrnehmung der Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen auf die dienstliche Beurteilung und Karriereentwicklung. Während 85 Prozent der befragten Personalverwaltungen die Aussage, dass Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung keine negativen Auswirkungen auf die dienstliche Beurteilung von Frauen hat, als (eher) zutreffend bewerten, stimmen dem nur 46 Prozent der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten zu (vgl. Abbildung 43). Eine ähnliche Diskrepanz zeigt sich bei der Einschätzung der Karriereentwicklung: 89 Prozent der befragten Personalverwaltungen, jedoch lediglich 46 Prozent der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten, halten es für zutreffend, dass Teilzeit oder Beurlaubung keine negativen Auswirkungen auf die Karriere von Frauen haben. Im Sechsten Frauenförderungsbericht zeigen sich sehr ähnliche Antwortmuster hinsichtlich dieser Fragestellungen.

Interessant ist, dass die **Bewertungen der Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung auf die dienstlichen Beurteilungen und Karriereentwicklungen** von Männern ähnlich ausfallen wie jene für Frauen. Dies deutet darauf hin, dass die wahrgenommenen Auswirkungen von Teilzeit und Beurlaubung weniger geschlechtsspezifisch, sondern vielmehr grundsätzlicher Natur sind, oder auch, dass männliche Bedienstete in Teilzeit von den gleichen potenziellen Nachteilen des Beschäftigungsverhältnisses betroffen sind.

35 Prozent der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten äußern, dass sich die oberste Führungsebene stark dafür einsetzt, Bedienstete über Vereinbarkeitsmaßnahmen und -angebote zu informieren (»Trifft voll und ganz zu« sowie »Trifft eher zu«). In den befragten Personalverwaltungen liegt dieser Zustimmungswert hingegen bei 59 Prozent. Die Aussage, dass zentrale Informationen zu Vereinbarkeitsangeboten direkt von der obersten Führungsebene an die Bediensteten kommuniziert werden/wurden, wird von 61 Prozent der befragten Personalverwaltungen, jedoch nur von 31 Prozent der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten bejaht. Auch die Zustimmung zu der Aussage, dass bereits erste Strategien oder Ansätze existieren, um männliche Bedienstete für die Nutzung familienfreundlicher Beschäftigungsmodelle zu gewinnen, ist sowohl bei den Personalverwaltungen als auch bei den Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten gering (12 vs. 29 Prozent). Dies weist darauf hin, dass das Thema zwar erkannt, aber bislang nur unzureichend in der Praxis umgesetzt wurde.

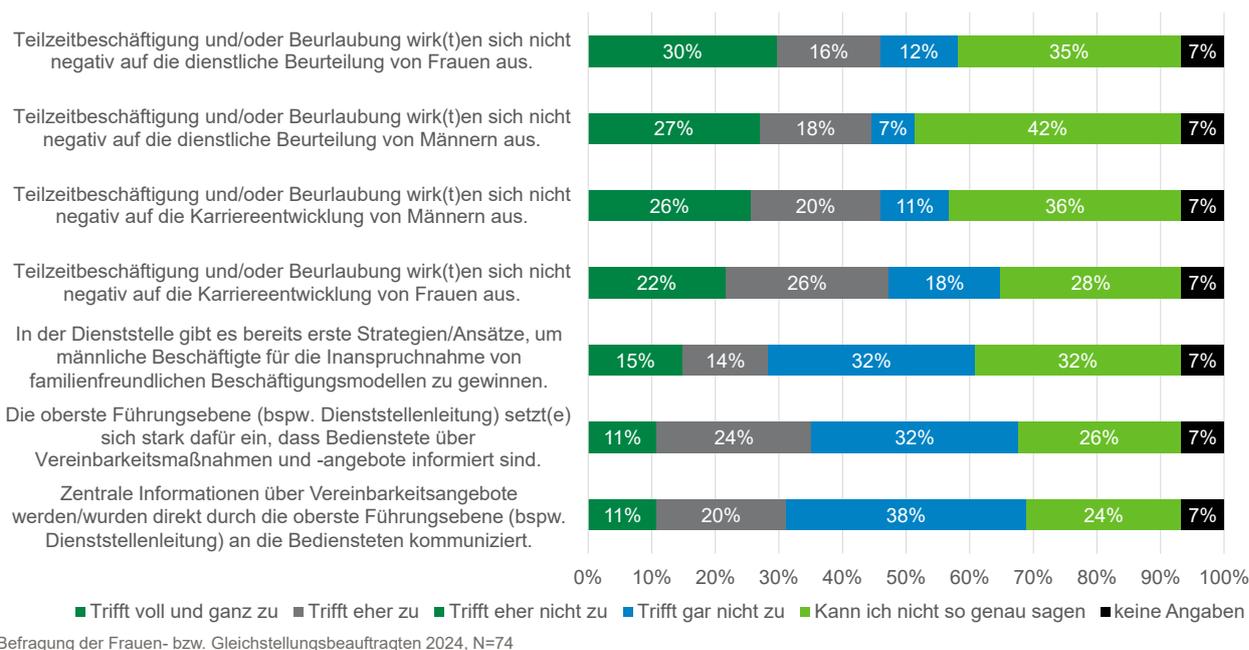


Abbildung 43: Beurteilungen von Aussagen zu Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Aus einem Vertiefungsinterview mit einer Frauenbeauftragten geht hervor, dass die Anerkennung und tatsächliche Umsetzung der bestehenden Vereinbarkeitsangebote in der Praxis noch nicht durchgängig gewährleistet ist, trotz der »auf dem Papier« vorhandenen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Besonders in den oberen Führungsebenen, die häufig seit den 1990er Jahren personell kaum verändert wurden, herrscht nach Aussage der Interviewpartnerin eine Kultur vor, die die konsequente Durchsetzung moderner Vereinbarkeitsmaßnahmen erschwert.

Die Interviewpartnerin betont, dass die Vereinbarkeitsangebote zwar formell bestehen, deren Umsetzung jedoch **häufig individuell zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden ausgehandelt** werde. Diese bilateralen Absprachen führten zwar zu punktuellen Lösungen, blieben jedoch meist intransparent und würden nicht systematisch an das gesamte Personal kommuniziert. Ein möglicher Grund hierfür sei die Befürchtung der Führungskräfte, dass eine breitere Bekanntmachung der Vereinbarkeitsangebote zu einem erhöhten Anspruchsverhalten führen könnte. Dies wiederum könnte, so die Einschätzung, die Ressourcensituation belasten und die Funktionsfähigkeit der Dienststellen gefährden.

Diese Erkenntnisse verdeutlichen, dass trotz vorhandener struktureller Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit, deren praktische Umsetzung stark von den individuellen Haltungen und Handlungen der Führungskräfte abhängig bleibt. Eine gezielte Sensibilisierung und stärkere Verankerung einer gleichstellungsorientierten Kultur in den oberen Führungsebenen könnten daher wesentlich dazu beitragen, die vorhandenen Vereinbarkeitsangebote nicht nur formal, sondern auch praktisch wirksam zu gestalten.

3.4.2. Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Analyse der Daten zeigt, dass die Mehrheit der Dienststellen flexible Arbeitsbedingungen und -formen, wie Teilzeitmöglichkeiten, Gleizeit und mobiles Arbeiten, etabliert hat. Diese grundlegenden Maßnahmen zur Vereinbarkeitsförderung werden flächendeckend umgesetzt und von den Personalverwaltungen überwiegend positiv bewertet.

Im Vergleich zum Sechsten Frauenförderungsbericht ist insbesondere der **Anstieg bei mobilen Arbeitsmöglichkeiten** hervorzuheben: **52 Prozent der befragten Dienststellen** berichteten im Befragungsjahr 2018 über mobiles Arbeiten als Vereinbarkeitsangebot. Im Rahmen des **Ersten Gleichstellungsberichts** berichten dies sogar **91 Prozent**. Ein ähnlicher **Aufwärtstrend** zeigt sich bei **Teilzeioptionen für Bedienstete in Vorgesetztenfunktionen**: **77 Prozent** der befragten Dienststellen gaben dies 2018 an, während es im aktuellen Bericht **97 Prozent** sind. Diese Entwicklung verdeutlicht, dass **Vereinbarkeitsangebote zunehmend verankert** sind – möglicherweise auch als **Reaktion auf die pandemiebedingten Erfahrungen** mit flexiblen Arbeitsmodellen.

Kritischer fällt die Beurteilung im Bereich der Vereinbarkeitsmaßnahmen im Zusammenhang mit **Fortbildungen** aus: Weniger als die Hälfte der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten bestätigt, dass Fortbildungen für Bedienstete in Eltern- oder Pflegezeit zugänglich sind und nur rund ein Drittel der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten berichtet, dass beurlaubten Bediensteten durch gezielte Maßnahmen der Wiedereinstieg erleichtert wird.

Die Nachfrage nach **Vereinbarkeitsangeboten** unterscheidet sich deutlich zwischen verschiedenen Gruppen von Bediensteten. Während weibliche Bedienstete eine hohe Nachfrage nach flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeitbeschäftigung und mobiler Arbeit aufweisen, fällt die Nachfrage bei männlichen Bediensteten sowie bei Bediensteten mit Führungsfunktion teils deutlich geringer aus. Letztere Gruppen nutzen eher flexible Arbeitszeiten, zeigen jedoch wenig Interesse an Teilzeit oder mobiler Arbeit.

Ein kritischer Blick richtet sich auf die **Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung**. Mehr als die Hälfte der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten ist der Ansicht, dass diese Beschäftigungsformen die dienstliche Beurteilung und die Karriereentwicklung von Frauen negativ beeinflussen. Diese Einschätzung wird von den befragten Personalverwaltungen nur bedingt geteilt, die hier insgesamt deutlich positivere Bewertungen abgeben. Dieser Trend entspricht den Ergebnissen der Erhebungen im Rahmen des Sechsten Frauenförderungsberichts.

Auch die **Rolle der obersten Führungsebene** wird von den Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten kritisch beurteilt. Nur ein Drittel der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten gibt an, dass sich die oberste Führungsebene stark dafür einsetzt, die Bediensteten über bestehende Vereinbarkeitsmaßnahmen und -angebote zu informieren. Die befragten Personalverwaltungen schätzen das Engagement der Führungsebene in diesem Bereich hingegen positiver ein, was auf eine Diskrepanz in der Wahrnehmung zwischen beiden Gruppen hinweist.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass die grundlegenden Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zwar in vielen Dienststellen vorhanden sind, deren Umsetzung jedoch in der Praxis nicht immer systematisch und konsistent erfolgt.

Handlungsempfehlungen:

- Um die Akzeptanz und Etablierung von Teilzeitmodellen weiter zu fördern, sollte die Möglichkeit, **Führungspositionen in Teilzeit** zu übernehmen, gezielt ausgebaut werden. Teilzeitmodelle sollten als flexible Option bereitgestellt werden, die es den Bediensteten ermöglicht, ihre Lebensphasen individuell zu gestalten, ohne dass dies mit Nachteilen für ihre berufliche Entwicklung oder Karrierechancen verbunden ist. Diese Modelle sollten angeboten werden, wann immer es für den/die Bedienstete/n erforderlich ist, um den unterschiedlichen Lebensumständen und Bedürfnissen der Bediensteten gerecht zu werden. Es gibt zahlreiche Beispiele guter Praxis, die aufzeigen, wie Führen in Teilzeit gelingen kann:

Ein Beispiel ist das Modell der **geteilten Führung**, wie es im Rahmen eines zweijährigen Projekts beim Senator für Finanzen in Bremen erprobt wurde. Dieses Modell zielt darauf ab, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, die Work-Life-Balance für Frauen und Männer zu verbessern, das Wissensmanagement zu fördern sowie einen verbesserten Übergang in den Ruhestand und die Altersteilzeit zu ermöglichen. Darüber hinaus kann es als Maßnahme zur Burnout-Prävention wirken.

Das Modell der geteilten Führung, auch bekannt als Führung im **Tandem** oder **Top-Sharing**, ermöglicht es zwei Führungskräften gemeinsam die Verantwortung für eine Organisationseinheit zu übernehmen. Sie teilen sich strategische Entscheidungen und die Führung der Mitarbeitenden, entweder in Vollzeit oder vollzeitnahen Teilzeitmodellen (z. B. 100:100, 100:80). Beim **Job-Splitting** oder **Job-Pairing** teilen sich zwei Führungskräfte eine Vollzeitstelle, meist im Verhältnis 50:50, aber auch andere Aufteilungen sind möglich.¹¹⁵

- Es ist entscheidend, Kinderbetreuung und Pflege als selbstverständliche Themen der Personalpolitik zu verankern. Dies lässt sich durch gezielte **Kommunikation der bestehenden Angebote durch Führungskräfte und Dienststellenleitungen** erreichen: Dabei sollten Angebote wie mobiles Arbeiten nicht nur von

¹¹⁵ Freie Hansestadt Bremen (2022). Leitfaden. Geteilte Führung – ein innovatives Führungsformat in der Freien Hansestadt Bremen. Online verfügbar unter: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi05tSYIaeJAxW10gIHdYB7IQFnoECDsQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.finanzen.bremen.de%2Fsixcms%2Fmedia.php%2F13%2FLeitfaden_Geteilte%2520Fu%25CC%2588hrung__Bremen%2520_Financial.pdf&usq=AOvVaw1g9lrpIi_hbbZpN2NUWtN4&opi=89978449 (zuletzt abgerufen am 24.10.2024).

Müttern kleiner Kinder genutzt werden, sondern gezielt auch an Väter, Pflegende und weitere Beschäftigungsgruppen adressiert werden.¹¹⁶

- Eine regelmäßige Überprüfung der Maßnahmen auf Anpassungsbedarf für verschiedene Lebenssituationen mit den Personal- und Interessenvertretungen sowie den Gleichstellungsbeauftragten zu den flexiblen Arbeitsbedingungen und -formen ist hierbei sinnvoll.
 - Hierzu sollten die personalverwaltenden Stellen in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten alle zwei Jahre eine **Umfrage unter den Bediensteten durchführen, um Feedback zu den Angeboten zu sammeln und Anpassungen** vorzunehmen. Darüber hinaus sollte die Umsetzung einer ressortweiten Zertifizierung des im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen verbreiteten »audit berufundfamilie« geprüft werden.
 - Um den Austausch zwischen Bediensteten in ähnlichen Lebensphasen zu fördern, könnten interne Netzwerke, **regelmäßige Diskussionsrunden oder digitale Plattformen im Intranet** hilfreich sein. Ein Beispiel für eine digitale Plattform zur Information und Vernetzung von Bediensteten mit Familien- oder Pflegeverantwortung bietet das Landratsamt Günzburg aus dem Freistaat Bayern.¹¹⁷
 - Auch das Thema Pflege sollte offen angesprochen werden, um Vorurteile und Unsicherheiten abzubauen. **Vorträge von externen Expertinnen und Experten oder spezielle »Pflegetage«** können dabei helfen, das Bewusstsein für Pflegeverantwortungen im Arbeitsalltag zu stärken und dieses Thema aus der Tabuzone zu holen.
- Für die Stärkung der Arbeitgebendenattraktivität nach außen, bietet es sich zudem an, **Unterstützungsangebote bei Kinderbetreuung und Pflege** im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen und der Sozialberatung zu prüfen. Beispielsweise können Kooperations- oder Rahmenverträge mit verwaltungsexternen Ansprechpartnerinnen und -partnern (Kindertagesstätten, Sozialstationen, Altenhilfe, Pflegeeinrichtungen, ambulante Dienste etc.) abgeschlossen werden, z. B. in Form von Kita-Belegplätzen. Im Bundesministerium für Inneres und Heimat wird dies bereits praktiziert. Zusätzlich gibt es Angebote der Arbeiterwohlfahrt (AWO) zur Unterstützung bei der Suche von qualifizierter Betreuung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige.¹¹⁸ Die Kooperations- oder Rahmenverträge könnten auch - um Ressourcen zu schonen und von Synergien zu profitieren – von einer zentralen Stelle für den gesamten Freistaat Sachsen abgeschlossen werden. Mit solchen Angeboten kann der öffentliche Dienst im Freistaat Sachsen als Arbeitgeber und Dienstherr für sich werben.

¹¹⁶ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). Gemeinsam gelingt die NEUE Vereinbarkeit Ein Leitfaden für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/119618/008f05d03b112e7d0d3146f872a59605/gemeinsam-gelingt-die-neue-vereinbarkeit-ein-leitfaden-fuer-arbeitgeber-und-arbeitnehmervertretungen-data.pdf> (zuletzt abgerufen am 24.10.2024).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024). Väter und Vereinbarkeit Leitfaden für eine väterorientierte Personalpolitik. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/121314/30de68cee84f42e843213e931162152e/vaeter-und-vereinbarkeit-data.pdf> (zuletzt abgerufen am 10.12.2024).

¹¹⁷ Servicestelle Familienpakt Bayern (2022). Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst. Eine Sammlung mit Beispielen der guten Praxis. Online verfügbar unter: https://www.familienpakt-bayern.de/images/sampled-data/familienpakt_bayern/downloadcenter/2022_Familienpakt_BP_Oeffentlicher_Dienst_WEB.pdf (zuletzt abgerufen am 24.10.2024).

¹¹⁸ Bundesministerium des Inneren und Heimat (o. D.). Was wir unseren Mitarbeitern bieten. Online verfügbar unter: <https://www.bmi.bund.de/DE/ministerium/bmi-als-arbeitsgeber/was-wir-bieten/was-wir-bieten-artikel.html> (zuletzt abgerufen am 24.10.2024).

3.5. Praxisbeispiele von Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung in den Dienststellen

Das folgende Kapitel greift Praxisbeispiele bzw. Positiv-Beispiele aus den Dienststellen der Staatsverwaltung¹¹⁹ der letzten vier Jahre hinsichtlich der Frauen- und Gleichstellungsförderung auf. Schwerpunkte sind die Förderung der **Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf** sowie Praxisbeispiele einer **modernen Personalpolitik**. Diese Themenbereiche wurden im SächsGleiG teilweise stark konkretisiert bzw. um entsprechende Maßnahmen ergänzt. Die Praxisbeispiele wurden von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten und personalverwaltenden Stellen eingereicht.

3.5.1. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in den Dienststellen

Nutzung von Mobiler Arbeit

- Sowohl befragte Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte als auch personalverwaltende Stellen berichten, dass mobiles Arbeiten, insbesondere die Möglichkeit zum Homeoffice, als zentraler Bestandteil der Flexibilisierung eingeführt wurde. Eine personalverwaltende Stelle gibt an, dass nach der Pandemie mobile Arbeit als fester Bestandteil eingeführt worden sei und Mitarbeitende bis zu sieben Tage pro Monat von zuhause aus arbeiten könnten.
- Laut einigen Befragten hätten Dienststellen zudem durch Dienstvereinbarungen klare Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten geschaffen, um dessen Nutzung zu fördern und organisatorische Prozesse zu vereinheitlichen.

Möglichkeit von flexiblen und anpassbaren Arbeitszeiten

- Einzelne befragte personalverwaltende Stellen und Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte berichten, dass ihre Dienststellen Kernarbeitszeiten abgeschafft haben, um den Bediensteten maximale Flexibilität zu ermöglichen.
- Laut einer personalverwaltenden Stelle existieren auch innovative Arbeitsmodelle wie Jobsharing in Dienststellen, bei dem sich zwei Teilzeitbedienstete eine Vollzeitstelle teilen sowie flexible Wechselmöglichkeiten zwischen Teilzeit und Vollzeit.
- Eine personalverwaltende Stelle hebt hervor, dass Teilzeitwünsche sehr großzügig behandelt würden und dies für alle Mitarbeitenden gelte, nicht nur für Eltern.

Unterstützungsmöglichkeiten bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben

- Um den Spagat zwischen Beruf und Familienpflichten zu erleichtern, haben viele Dienststellen Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet, die von Bediensteten bei Bedarf genutzt werden können, so berichten mehrere befragte personalverwaltende Stellen und Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte.
- Laut einer befragten personalverwaltenden Stelle bietet ihre Dienststelle Kooperationen mit örtlichen Kindergärten an, um Notfallbetreuungsplätze für Kinder zur Verfügung zu stellen.

Zertifizierungen und Programme

- Viele befragte personalverwaltende Stellen und Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte berichten, dass ihre Dienststelle über eine Zertifizierung des »audit berufundfamilie« verfügt, das die strategische Entwicklung familienfreundlicher Maßnahmen unterstützt.

¹¹⁹ Es ist anzumerken, dass bei den Online-Befragungen der personalverwaltenden Stellen sowie der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten kommunale Dienststellen nicht einbezogen wurden. Die Befragungen umfassten ausschließlich die Dienststellen der Staatsverwaltung gemäß § 4 Absatz 2 Satz 1 SächsGleiG. Aus diesem Grund wird in diesem Zusammenhang der Begriff »Dienststellen der Staatsverwaltung« verwendet.

Informations- und Netzwerkveranstaltungen

- Um das Bewusstsein für Gleichstellung zu stärken, bieten viele Dienststellen **Vorträge, Workshops und Netzwerkveranstaltungen** zu gleichstellungsrelevanten Themen an, beispielweise zu »Vielfaltsmanagement«.
- Beratungsveranstaltungen zur Pflege von Angehörigen gehören ebenfalls zum Angebot. Eine befragte Frauenbeauftragte bzw. ein/e befragte/r Gleichstellungsbeauftragte/r berichtet von Beratungsveranstaltungen mit Pflegeexperten, um die Mitarbeitenden bei der Pflege von Angehörigen zu unterstützen.

3.5.2. Maßnahmen zur Förderung einer modernen Personalpolitik in den Dienststellen

Mentoringprogramm zur Entwicklung weiblicher Führungskräfte

- Häufig erwähnt wurde ein Mentoringprogramm, das weiblichen Nachwuchskräften gezielte Unterstützung auf ihrem Weg in Führungspositionen bietet. Hierbei erhalten die Teilnehmerinnen gezielte Einblicke in die Führungspraxis und können sich mit erfahrenen Mentorinnen und Mentoren austauschen. Das Führungskräfteprogramm »*in Sachsen – Individuelle Führungskräfteförderung für Frauen« ist allerdings keine Führungskräftefortbildung im Sinne von § 23 Sächsische Laufbahnverordnung.

Förderung und gezielte Analyse des Führungspotenzials für Nachwuchskräfte

- In einzelnen Fällen wurde eine sog. Potenzialanalyse durchgeführt. Mit dieser werden vielversprechende Nachwuchskräfte frühzeitig identifiziert und auf Führungsrollen vorbereitet. Frauen werden explizit dazu ermutigt, sich diesem Verfahren zu unterziehen, um gezielt auf ihren weiteren Karriereweg vorbereitet zu werden. Ergänzend wird eine Nachwuchskartei eingerichtet, um diese Talente sichtbar zu machen und gezielt zu fördern.

Praktikums- und Ausbildungsangebote zur Nachwuchsförderung

- Eine Dienststelle berichtet von verschiedenen Praktikums- und Ausbildungsprogrammen durch die gezielt Nachwuchsförderung betrieben wird. Diese Programme richten sich an Schülerinnen und Schüler, Studierende und Berufseinsteigende und bieten ihnen erste Einblicke in den öffentlichen Dienst. Der Ausbau dieser Programme zielt darauf ab, auch Frauen frühzeitig für den öffentlichen Dienst zu gewinnen und für spätere Führungsaufgaben vorzubereiten.

3.6. Umgang mit dem Thema (sexuelle) Belästigung in den Dienststellen

Das SächsFFG enthält in § 16 Regelungen zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und sieht die Unterstützung durch die Frauenbeauftragten bei entsprechenden Beschwerden vor. Mit dem SächsFFG wurden bereits zielweisende Regelungen zu sexueller Belästigung, einschließlich einer Definition dieser, geschaffen, bevor das AGG am 18. August 2006 in Kraft getreten ist. Da das AGG in § 3 Absatz 4 den Begriff der sexuellen Belästigung definiert und für Bedienstete im öffentlichen Dienst gilt, enthält das SächsGleiG keine gesetzeseigene Definition zu sexueller Belästigung. Das SächsGleiG ergänzt und unterstützt nun die Bestimmungen des AGG mit folgenden Regelungen:

- **Beschwerdeprozess:** Gemäß § 19 Absatz 3 Satz 3 SächsGleiG nehmen Gleichstellungsbeauftragte 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 Beschwerden mit Einverständnis der betroffenen Person an die zuständige Stelle, wie die Beschwerdestellen nach § 13 AGG, weiter.
- **Frühzeitige Beteiligung und Information:** Gleichstellungsbeauftragte haben gemäß § 20 Absatz 1 Satz 1 SächsGleiG ein Recht auf unverzügliche und umfassende Information sowie frühzeitige Beteiligung bei Maßnahmen, die den Schutz vor Belästigungen betreffen.
- **Sensibilisierung und Prävention:** Der Gleichstellungsplan soll Strategien zur Sensibilisierung für sowie zum Umgang mit sexueller Belästigung enthalten (§ 25 Absatz 4 SächsGleiG).
- **Fort- und Weiterbildungen:** Bei geeigneten Veranstaltungen der beruflichen Fort- und Weiterbildung, insbesondere auch für Führungskräfte, ist das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzusehen (§ 9 Absatz 4 SächsGleiG).

Diese spezifischen Regelungen im SächsGleiG unterstreichen die Bedeutung präventiver Maßnahmen und eines klar geregelten Beschwerdeprozesses im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen.

Im vorliegenden Kapitel werden zentrale Kennzahlen und Erfahrungen zu Belästigungsvorfällen und Schutzmaßnahmen in den Dienststellen der Staatsverwaltung¹²⁰ dargestellt.

3.6.1. Kennzahlen und Aussagen zum Thema (sexuelle) Belästigung

Fälle von (sexueller) Belästigung¹²¹ am Arbeitsplatz

Die Befragung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten zeigt, dass es in den vergangenen vier Jahren **in 26 Prozent der Dienststellen Beschwerden über Belästigung wegen des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** gab. Eine deutliche Mehrheit von 72 Prozent der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten verneint solche Fälle, während 3 Prozent hierzu keine Angaben machen können. Im Median wurden von den befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten, die von Fällen (sexueller) Belästigung berichteten, zwei Fälle gemeldet (N=19, keine Angabe=3).¹²²

Deutlich weniger Beschwerden wurden von den befragten Personalverwaltungen berichtet: Nur 15 Prozent der befragten personalverwaltenden Stellen geben an, dass in den letzten vier Jahren Vorfälle von Belästigung bekannt geworden sind. 83 Prozent verneinen dies, während 3 Prozent keine Angaben machen konnten. Der Median der gemeldeten Fälle liegt bei 1,5 (N=15, keine Angabe=1).¹²³

¹²⁰ Es ist anzumerken, dass bei den Online-Befragungen der personalverwaltenden Stellen sowie der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten kommunale Dienststellen nicht einbezogen wurden. Die Befragungen umfassten ausschließlich die Dienststellen der Staatsverwaltung gemäß § 4 Absatz 2 Satz 1 SächsGleiG. Aus diesem Grund wird in diesem Zusammenhang der Begriff »Dienststellen der Staatsverwaltung« verwendet.

¹²¹ Gefragt wurde nach »Belästigung wegen des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz« (im Folgenden gekürzt beschrieben als »Belästigung« oder »(sexuelle) Belästigung«).

¹²² In diesem Kontext ist von einer Dunkelziffer auszugehen, da nicht alle Betroffenen Vorfälle melden. Gründe hierfür können Scham, Angst vor beruflichen Nachteilen oder ein fehlendes Vertrauen in bestehende Meldestrukturen sein. Zudem wurden im Rahmen der Befragung nur bekannte und gemeldete Fälle erfasst, was die Vollständigkeit der Angaben einschränken kann.

¹²³ Im Durchschnitt: 2,4 Fälle (N=15, keine Angabe=1).

Die in den Beschwerden angesprochenen Sachverhalte verdeutlichen, **dass Belästigungen vorrangig in Form von anzüglichen oder herablassenden Kommentaren erfolgt** (vgl. Abbildung 44):

- 84 Prozent der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten nennen anzügliche Kommentare/Anmerkungen als Sachverhalte der Beschwerden.
- 53 Prozent der Befragten berichten, dass die Beschwerden herablassende Kommentare/Anmerkungen wegen des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung umfassen.
- Rund ein Viertel der Fälle (26 Prozent) beziehen sich auf unangemessene digitale Kommunikation, wie unerwünschte Nachrichten oder Bilder.
- Ebenfalls ein Viertel der gemeldeten Vorfälle betrifft physische Grenzüberschreitungen.

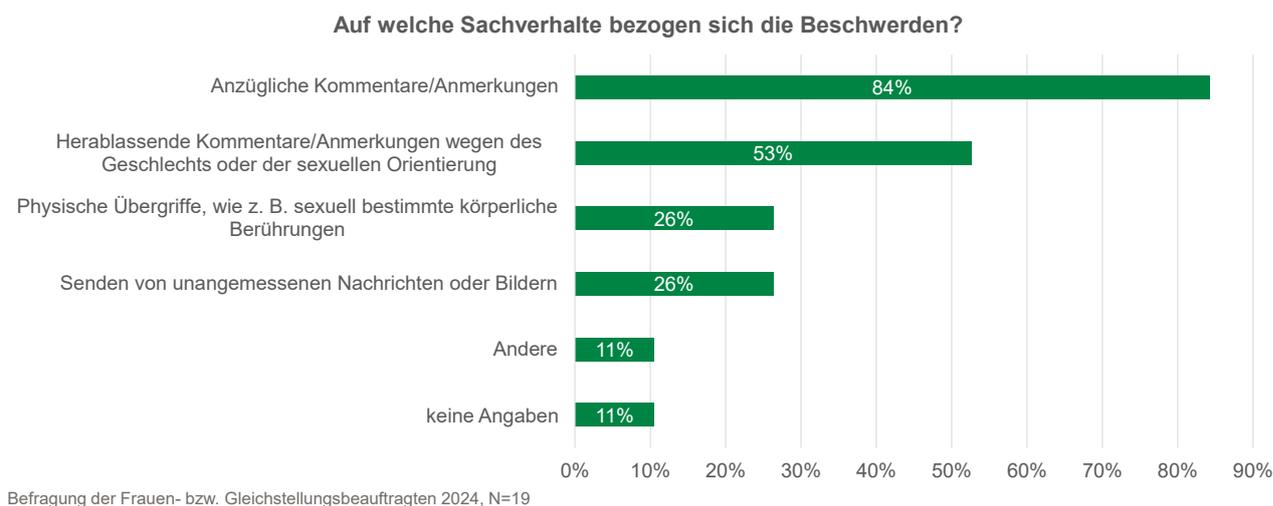


Abbildung 44: Sachverhalte der Beschwerden von (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz

Die interviewten Bediensteten bestätigen die Ergebnisse.¹²⁴ Sie berichten von Erfahrungen mit verbalen, teils körperlichen Belästigungen. Oftmals ginge es um »ein ungutes Gefühl« nach bestimmten Aussagen zur Person oder zum äußeren Erscheinungsbild der Person. In einem Fall hat sich die betroffene Person aufgrund der körperlichen Nähe der anderen Person im Austausch miteinander belästigt gefühlt. Die interviewten Personen betonen, dass diese Situationen sehr oft in ein Machtverhältnis eingebettet sind, in welcher die Führungskraft oder eine hierarchisch höherstehende Person Aussagen trifft, die von der adressierten Person als Belästigung wahrgenommen wird.

Die Interviews mit Expertinnen und Experten (Vertretung der Opferhilfe Sachsen e. V.; Vertretung der Psychosozialen Prozessbegleitung von Betroffenen im Rahmen von Strafverfahren) ordnen das ein und bestätigen, dass sich sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst häufig in Form von verbalen Belästigungen, wie anstößigen Sprüchen und Witzen, äußern. Dies sind grenzüberschreitende Verhaltensweisen, die **unterhalb der strafrechtlichen Relevanz** liegen, die Betroffenen jedoch (teilweise erheblich) einschränken. Die Expertinnen und Experten betonen, dass häufig **unterschiedliche Sozialisierungen der Personen** am Arbeitsplatz dazu führen, dass Bemerkungen unterschiedlich aufgefasst werden, bzw. die die betroffenen Personen dann als belästigend und einschränkend empfinden. Besonders herausfordernd ist dabei das durch die Verwaltungshierarchien geprägte Machtgefälle zwischen Täterin oder Täter und betroffener Person.

Beschwerdekanäle für die Betroffenen

Die Beschwerden bzw. Vorfälle gelangen in über der Hälfte der Fälle (53 Prozent) **direkt an die personalverwaltende Stelle durch die Betroffene oder den Betroffenen** (vgl. Abbildung 45). Laut einem Drittel der befragten personalverwaltenden Stellen war es die Führungskraft, die sich mit dem Fall (in Absprache mit

¹²⁴ Im Rahmen der Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts versendete das SMJusDEG ein Schreiben an die Ressortleitungen der Landesverwaltung. Diese leiteten die Einladung an die Bediensteten weiter. Ziel war es, Personen für Interviews zu gewinnen, die eigene Erfahrungen mit Belästigung am Arbeitsplatz gemacht oder solche Vorfälle beobachtet hatten. Die Interviews wurden von Beraterinnen von Kienbaum vertraulich durchgeführt. Es wurde betont, dass die Teilnahme freiwillig ist und alle Angaben anonymisiert verarbeitet werden. Interessierte meldeten sich direkt bei Kienbaum. Aus den ersten Rückmeldungen wurde eine Stichprobe von zwei Personen für die Interviews ausgewählt.

der/dem Betroffenen) an die personalverwaltende Stelle gewandt hat. Wiederum auffällig ist, dass die Beschwerde nur laut 27 Prozent der Befragten durch die Frauenbeauftragten bzw. die Gleichstellungsbeauftragten an die Personalverwaltung geleitet wurde. Ein geringer Teil sagt, dass die Beschwerde an die zuständige AGG-Beschwerdestelle weitergeleitet wurde, die dann die personalverwaltende Stelle informiert habe. Dies deutet daraufhin, dass die Stellung und Struktur der AGG-Beschwerdestellen noch ausbaufähig sind.



Abbildung 45: Kenntniserlangung der personalverwaltenden Stellen von den Vorfällen

Teilweise wurde die personalverwaltende Stelle von Mitarbeitenden bzw. Kolleginnen und Kollegen der betroffenen Person informiert, sind durch Social Media auf den Fall aufmerksam geworden oder auch über den Personalrat darüber unterrichtet worden (»Sonstige«).

Eine interviewte Person führt allerdings aus, dass eher nicht das Gefühl bestehe, dass man sich einer Stelle innerhalb ihrer Dienststelle in solchen Vorfällen anvertrauen könne. Am Ende »kennt jeder jeden«, und das Vertrauensverhältnis sei nicht so groß, als dass man sich der Person vollumfänglich anvertrauen könne. Es komme aber stark auf das persönliche Verhältnis, auch zur Führungskraft, an.

Umgang mit Beschwerden/Fällen von (sexueller) Belästigung

Im Umgang mit den ihnen bekannt gewordenen Fällen geben 40 Prozent der befragten personalverwaltenden Stellen an, dass sie **die Betroffenen an die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten vermittelt** haben. 20 Prozent geben an, dass sie die Betroffenen an entsprechende Hilfs- und Beratungsangebote vermittelt haben. Lediglich 13 Prozent sagen, dass sie die betroffene Person an die zuständige AGG-Beschwerdestelle weitergeleitet haben. 73 Prozent geben »weitere Maßnahmen« an, darunter **arbeits- und disziplinarrechtliche Maßnahmen oder Prüfungen**, die Einleitung von Beschwerdeverfahren nach dem AGG oder auch die verpflichtende Fortbildung zur Sensibilisierung für das Thema, »insbesondere für alle, die mit Ausbildungsaufgaben betraut sind«. Die meisten weiteren Maßnahmen beziehen sich auf Gespräche mit unterschiedlichsten Beteiligten, in einem Fall explizit auf ein Personalgespräch mit Verwarnung für die verantwortliche Person.

Auf die Frage, wie die befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten mit den Beschwerden umgegangen sind, antworten fast alle (95 Prozent), dass sie die Betroffenen über entsprechende Beratungs- und Hilfsangebote informiert haben. 26 Prozent haben die Beschwerde mit Einverständnis der Betroffenen an die zuständige Stelle, und zwar regelmäßig an die Dienststellen- oder Geschäftsleitung weitergeleitet. Wiederum 26 Prozent geben weitere Maßnahmen an und berichten, so wie auch die personalverwaltenden Stellen, von

Gesprächen in unterschiedlichsten Konstellationen (zwischen den beteiligten Personen, mit der Führungskraft oder auch mit der Personalstelle).

Konsequenzen aus den gemeldeten Fällen

Konsequenzen aus den oben genannten Fällen fallen unterschiedlich aus. Einige der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten berichten, dass die Fälle keine Konsequenzen nach sich trugen, u. a., weil die Betroffenen den **Fall nicht weiterverfolgen wollten** oder auch, weil die Fälle anonym weitergeleitet wurden, und eine konkrete Anzeige ausblieb. In anderen Fällen wurden die belästigenden Personen **ermahnt, vom Dienst suspendiert oder versetzt**. Die befragten personalverwaltenden Stellen berichten ebenfalls mehrfach von weitergehenden Maßnahmen, wie der Einleitung von personalrechtlichen Maßnahmen (Umsetzungen, Abordnungen) und sogar disziplinarrechtlichen Verfahren (»i. V. m. Ermittlungsführung«) oder fristlosen Kündigungen der Mitarbeitenden, von denen die Belästigung ausging.

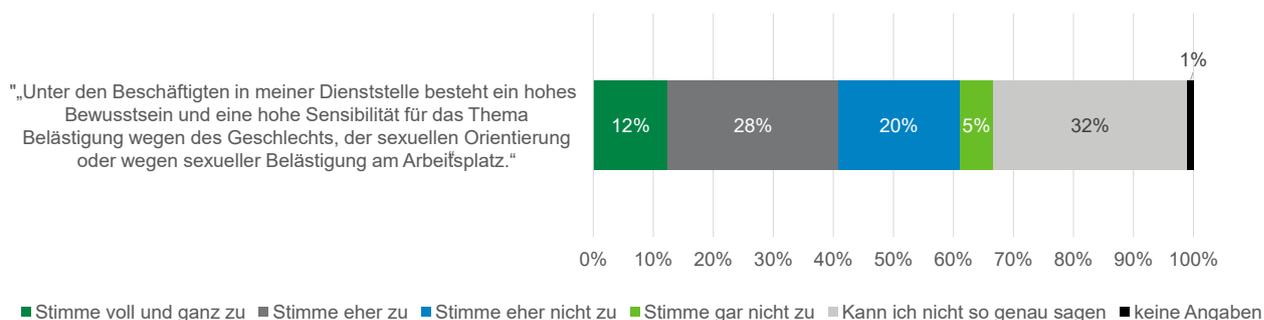
Bewusstsein und Sensibilität für das Thema in den Dienststellen

Die Bewertung des Bewusstseins und der Sensibilität für das Thema Belästigung am Arbeitsplatz zeigt, dass in vielen Dienststellen noch Optimierungspotenzial besteht.

Die Ergebnisse der Online-Befragung ergeben, dass laut jeder vierten befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten und laut jeder zehnten befragten personalverwaltenden Stelle in der eigenen Dienststelle kein **hohes Bewusstsein und keine hohe Sensibilität** für das Thema Belästigung wegen des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder sexueller Belästigung besteht (vgl. Abbildung 46).

Eine Interviewpartnerin beschreibt die Situation in ihrer Dienststelle als wenig sensibilisiert für das Thema. Das Thema sexuelle Belästigung sei **weitgehend tabuisiert** und in der Wahrnehmung vieler Führungskräfte und Mitarbeitenden kaum präsent. Es werde häufig davon ausgegangen, dass solche Vorfälle in ihrer Dienststelle nicht auftreten, da entsprechende Fälle bislang nicht bekannt geworden seien. Die Interviewpartnerin betont jedoch, dass der öffentliche Dienst ein Querschnitt der Gesellschaft darstelle und solche Vorfälle grundsätzlich auch in ihrer Dienststelle auftreten können.

Die interviewten Expertinnen und Experten unterstreichen die Bedeutung von **Präventionsmaßnahmen**. Ein einziges Vorkommnis könne bereits dazu führen, dass insbesondere junge Frauen ihre Arbeitsstelle wechseln, was sich negativ auf den Fachkräftemangel auswirken könne. Langfristig sei es entscheidend, nicht nur einzelne Fälle zu bekämpfen, sondern ein Arbeitsklima zu schaffen, das Gleichstellung fördert und fest verankert. Hierbei spielen das Bewusstsein und die Sensibilität für das Thema sowie eine klare Haltung der Führungskräfte als Vorbilder eine zentrale Rolle.



Befragung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten 2024, N=74

Abbildung 46: Bewertung des Bewusstseins und der Sensibilität für das Thema Belästigung am Arbeitsplatz in der Dienststelle

Strategien zum Umgang mit dem Thema

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass Strategien zur Sensibilisierung für sowie zum Umgang mit Belästigung am Arbeitsplatz, insbesondere sexueller Belästigung, bisher in vielen Dienststellen nur in unzureichendem Maß bestehen:

- **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte:** 16 Prozent der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten geben an, dass entsprechende Strategien bereits existieren und 12 Prozent berichten, dass solche

Strategien in Planung sind. Ein Drittel (36 Prozent) gibt jedoch an, dass weder Strategien vorhanden noch in Planung sind, während weitere 34 Prozent keine Aussage treffen können.

- **Personalverwaltende Stellen:** Im Vergleich dazu berichten 25 Prozent der befragten personalverwaltenden Stellen, dass Strategien zur Sensibilisierung für sowie zum Umgang mit Belästigung vorhanden sind und 8 Prozent betonen, dass solche Strategien in Planung sind. Dennoch gibt fast die Hälfte der befragten personalverwaltenden Stellen (49 Prozent) an, dass Strategien weder existieren noch geplant sind.

Bestehende Strategien und strategische Überlegungen, die von den Befragten genannt wurden, umfassen unter anderem:

- **Führungskräftetrainings:** Verpflichtende Schulungen für Führungskräfte, um diese für das Thema zu sensibilisieren und sie auf ihre Rolle im Umgang mit Belästigung vorzubereiten.
- **Dienstvereinbarungen und Verhaltenskodexe:** Die Einführung oder Planung von Dienstvereinbarungen zu Mobbing und sexueller Belästigung sowie die Etablierung klarer Verhaltenskodexe innerhalb der Dienststellen.
- **Handlungsleitfäden:** In einem Praxisbeispiel wurde von der Zusammenarbeit zwischen einer Frauenbeauftragten und der Personalverwaltung berichtet, bei der ein Handlungsleitfaden entwickelt wird. Dieser soll Betroffenen aufzeigen, welche Maßnahmen sie im Fall einer Belästigung ergreifen können und welche Unterstützungsangebote zur Verfügung stehen.

Die Interviews verdeutlichen einzelne praktische Ansätze, die bereits umgesetzt werden, um das Thema Belästigung am Arbeitsplatz zu adressieren: Eine Dienststelle bietet freiwillige Fortbildungen zum Thema sexuelle Belästigung an, die von externen Dozentinnen und Dozenten moderiert werden. Die Teilnahme erfolgt auf freiwilliger Basis und wurde über interne Kommunikationskanäle wie das Intranet und per E-Mail beworben.

Die Ergebnisse zeigen, dass trotz vereinzelter strategischer Ansätze und Praxisbeispiele noch erheblicher Handlungsbedarf besteht, um das Thema systematisch zu adressieren. Die Entwicklung umfassender Strategien, die sowohl präventive Maßnahmen als auch konkrete Unterstützungsangebote umfassen, ist essenziell, um Belästigung am Arbeitsplatz wirksam zu bekämpfen und eine respektvolle Arbeitskultur zu fördern.

3.6.2. Fazit und Handlungsempfehlungen

Der Umgang mit Belästigung im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen ist ein relevantes Handlungsfeld, das sowohl im SächsGleiG als auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) thematisiert wird. Die gesetzlichen Regelungen, insbesondere der definierte Beschwerdeprozess des SächsGleiG, unterstützen die Arbeit der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten und stärken deren Rolle. Sie fungieren als zentrale Ansprechpersonen, die Beschwerden aufnehmen, über Hilfsangebote informieren und die zuständigen Stellen einbinden können.

Die Auswertung der Daten zeigt, dass es neben diesen Regelungen noch Entwicklungspotenziale gibt. Während in einigen Dienststellen erste Strategien und Maßnahmen etabliert wurden, besteht in anderen Bereichen weiterer Handlungsbedarf, insbesondere im Hinblick auf Prävention und Sensibilisierung. Zudem scheint das Thema in einigen Dienststellen weniger präsent zu sein, was den Umgang damit erschwert. Ein einheitlicher und reflektierter Ansatz könnte dazu beitragen, das Bewusstsein für das Thema zu fördern und nachhaltige Präventionsmaßnahmen zu etablieren.

Handlungsempfehlungen:

- Es ist erforderlich, dass im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen eine **Definition von »(sexueller) Belästigung« (beispielsweise zur Definition des AGG) transparent und verstärkt nach außen kommuniziert wird**. Durch eine klare, verständliche und zugängliche Kommunikation dieser Definition wird ein wichtiges Signal gesetzt: »Das ist die Definition – und so kann Belästigung vermieden werden.« Dies stärkt das Bewusstsein für respektvolles Verhalten und fördert ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld.
 - Eine erste darauf angelegte Aufklärungsmaßnahme wäre eine **kommunikative Initiative in Form einer Kampagne**, die den Bediensteten grundlegende Fragen beantwortet: »Was bedeutet Belästigung? Wann ist eine Grenze überschritten?« Alltagsnahe und niedrigschwellige Beispiele können das Verständnis fördern und dazu beitragen, eine breite Zielgruppe, über Generationen hinweg, anzusprechen. Die Initiative könnte u. a. von den Gleichstellungsbeauftragten organisiert werden. Dabei können sich

Gleichstellungsbeauftragte an den bereits bestehenden Materialien der von der Landesverwaltung geförderten Trägervereine im Bereich Antidiskriminierung und Gleichstellung orientieren.¹²⁵

- Ergänzend dazu wird die konsequente Umsetzung von § 9 Absatz 4 SächsGleiG angeregt, indem ein Schulungskonzept im Sinne einer Veranstaltungsreihe oder Einzelveranstaltungen **im Rahmen einer spezifischen Präventionsschulung für Führungskräfte** und Bedienstete konzipiert wird. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis dafür zu schaffen, wo Belästigung beginnt und wie sie verhindert werden kann.
- Es wird empfohlen, dass alle Ressorts dem **Bündnis »Gemeinsam gegen Sexismus«** beitreten.¹²⁶ Ein solcher Beitritt ist nicht nur ein bedeutsames öffentliches Statement, sondern sendet auch ein wichtiges Signal nach innen: Die Förderung eines respektvollen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds wird aktiv unterstützt und als gemeinsames Anliegen verstanden.
- Zur Herstellung von Rechtssicherheit und -klarheit **hinsichtlich der Definition von Belästigung am Arbeitsplatz, Maßnahmen und Beschwerdeverfahren** im Umgang mit Belästigung wird empfohlen, **Dienstvereinbarungen (DV) zum Umgang mit Belästigung am Arbeitsplatz** zu erarbeiten. Diese sollten verbindliche Regelungen zu **Beschwerdeverfahren und Präventionsmaßnahmen in den Dienststellen** beinhalten, um einheitliche Standards sicherzustellen. Für die Entwicklung einer solchen Dienstvereinbarung kann die Staatsregierung bestehende Dienstvereinbarungen in den Ressorts – wie die seit 2024 im SMJusDEG eingeführte Dienstanweisung – systematisch **prüfen, vergleichen und bewerten**. Auf dieser Grundlage könnte eine **Muster-Dienstvereinbarung** entwickelt werden, die als Grundlage für alle Ressorts dient.
- Zudem ist es von zentraler Bedeutung, **Vorbilder für die betroffenen Personen bzw. die Bediensteten** insgesamt zu schaffen. Führungskräfte sollten das Thema offen ansprechen, zugänglich sein und eine Kultur fördern, in der Belästigung nicht tabuisiert, sondern proaktiv angesprochen wird. Um dies zu erreichen, könnten Führungskräfte dieses Thema in regelmäßigen Abständen selbst aufgreifen, z. B. im Rahmen von Versammlungen oder Team-Sitzungen.¹²⁷
- Betroffene sollten eine klare Orientierung darüber haben, wo sie Hilfe suchen und wie sie mit dem Thema umgehen können. Dafür wird ein **gestärktes und leicht zugängliches Beschwerdesystem**, sowie eine **verstärkte Bekanntmachung der Beschwerdestellen nach § 13 AGG** empfohlen. Das Beschwerdesystem sollte zudem **externe Anlaufstellen**, wie beispielsweise das Antidiskriminierungsbüro Sachsen, umfassen. Eine wichtige Maßnahme wäre, externe Ansprechpartnerinnen und -partner für Betroffene zu etablieren, die vertraulich kontaktiert werden können, ohne dass ein Vermittlungsschritt durch die Gleichstellungsbeauftragten erforderlich ist.

¹²⁵ Z. B. Material zum AGG (Quellen: Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V. 2023). Zweite, aktualisierte Auflage: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Informationen für Mitarbeiter*innen. Online verfügbar unter <https://www.adb-sachsen.de/de/angebote/materialien/das-allgemeine-gleichbehandlungsgesetz-agg-informationen-fuer-mitarbeiterinnen-und-mitarbeiter> (zuletzt abgerufen am 10.12.2024); Genderkompetenzzentrum Sachsen. (2024). Gender to Go. 7. Auflage. Online verfügbar unter: https://www.genderkompetenz-sachsen.de/wp-content/uploads/2024/06/Gender-to-Go_Ausgabe-7_2022.pdf (zuletzt abgerufen am 15.1.2025)).

¹²⁶ Sachsen.de (2024). Gemeinsam gegen Sexismus. Online verfügbar unter: <https://www.medien-service.sachsen.de/meldungen/news/1076338#:~:text=Das%20B%C3%BCndnis%20wurde%20am%2016.,besser%20erkannt%20und%20gestoppt%20wird.> (zuletzt abgerufen am 10.12.2024).

¹²⁷ Nägele, B.; Pagels, N.; Berger, F. (2021). Beispiele Guter Praxis zur Prävention und Intervention von sexueller Belästigung im Arbeitsleben. Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/beispiele_guter_praxis_sexuelle_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (zuletzt abgerufen am 25.10.2024).

3.7. Gremienbesetzung

Das vorliegende Kapitel führt zunächst allgemein zu Gremien innerhalb des Freistaates Sachsen als Körperschaft des öffentlichen Rechts aus (Kapitel 3.7.1) und anschließend speziell zu Gremien von Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen (Kapitel 3.7.2). Voranzustellen ist, dass das Kapitel keine abschließenden Darstellungen zu den Frauenanteilen in allen Gremien, auf deren Besetzung der Freistaat Sachsen Einfluss hat, enthält, da quantitatives statistisches Datenmaterial nicht existiert.

Kapitel 3.7.1 nimmt Bezug auf Ergebnisse der Befragung personalverwaltender Stellen, aus denen die Besetzung von Gremien im Sinne von § 15 Absatz 2 SächsFFG hervorgeht. Gremien im Sinne des SächsFFG sind nach § 15 Absatz 2 SächsFFG insbesondere Beiräte, beratende Ausschüsse sowie Verwaltungs- und Aufsichtsräte. Da sich die vorliegenden Daten auf den Zeitraum vor Inkrafttreten SächsGleiG beziehen, richtet sich der analytische Fokus dieses Kapitels auf die bis dahin geltenden Regelungen des SächsFFG. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das SächsFFG keine Legaldefinition des Begriffs »Gremium« enthält. Das SächsGleiG hingegen definiert Gremien in § 4 Absatz 7 Satz 1 SächsGleiG als 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. Aufsichtsräte und vergleichbare Überwachungsorgane von Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen und der Kommunen sind, anders als nach dem SächsFFG, keine Gremien im Sinne des SächsGleiG (§ 4 Absatz 7 Satz 3 SächsGleiG). Für die Aufsichtsräte und vergleichbare Überwachungsorgane von Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen gilt § 27 SächsGleiG.

In Kapitel 3.7.2 werden Kennzahlen spezifisch zu Aufsichtsräten und vergleichbaren Überwachungsorganen von Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen dargestellt, bei denen der Freistaat Sachsen ein Entsendungs- oder Bestimmungsrecht hat. Die Kennzahlen basieren auf dem Beteiligungsbericht Sachsen 2023¹²⁸. Ab dem Zweiten Gleichstellungsbericht sollen Kennzahlen zu Aufsichtsräten und vergleichbaren Überwachungsorganen von Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen auf Grundlage von § 27 SächsGleiG ausgewertet werden.

3.7.1. Kennzahlen und Aussagen zu Gremien innerhalb des Freistaates als Körperschaft des öffentlichen Rechts

Das SächsFFG sieht gemäß § 15 eine Hinwirkungspflicht der Dienststellen zur paritätischen Besetzung von Gremien vor. Diese Regelung legt fest, dass Dienststellen, die ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht für Gremien haben, auf eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern in diesen Gremien hinzuwirken haben.

Zur Bewertung der Umsetzung der Regelung wurde im Rahmen einer Befragung der personalverwaltenden Stellen untersucht, inwieweit die Gremienbesetzungen in der Praxis paritätisch ausgestaltet sind und welche Entwicklungen sich im Vergleich zum Sechsten Frauenförderungsbericht in den Dienststellen der Staatsverwaltung abzeichnen.

Zusammensetzung von Gremien

In der Online-Befragung der personalverwaltenden Stellen wurden spezifische Informationen zur Gremienbesetzung erhoben. Bei der Beantwortung der Fragen bestand teilweise Unklarheit darüber, ob die Angabe der besetzten Gremienmandate für alle Gremien oder lediglich für die eigenen Gremien im Referat/der Abteilung erfolgen sollte. Zudem gestaltete sich die Ermittlung des Frauenanteils als herausfordernd, da nicht alle Beteiligten Zugriff auf die Mitgliederlisten haben. Somit konnte eine Auswertung der Daten nicht vorgenommen werden. Hierzu wird ein zukünftiger Gleichstellungsbericht Auskunft geben, wenn die Datenlage aufgrund der erweiterten Inhalte der Gleichstellungspläne dies hergibt.

¹²⁸ Staatsministerium der Finanzen. (2024). Beteiligungsbericht 2023. Beteiligung des Freistaates Sachsen an Unternehmen des privaten und öffentlichen Rechts. Online verfügbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/43602/documents/66236> (zuletzt abgerufen am 15.1.2025).

Maßnahmen zur Förderung der paritätischen Gremienbesetzung

Wie Abbildung 47 zeigt, wurden in den vergangenen vier Jahren mehrere Maßnahmen zur Sicherstellung einer paritätischen Gremienbesetzung in den Dienststellen getroffen:

- **Engagement der Führungskräfte:** 20 Prozent der befragten Personalverwaltungen nennen ein glaubhaftes Engagement von Führungskräften als Maßnahme zur Sicherstellung einer paritätischen Gremienbesetzung.
- **Frühzeitige Nachfolgeplanung und Qualifizierungsangebote:** 18 Prozent der befragten Personalverwaltungen setzen auf eine frühzeitige Nachfolgeplanung und Qualifizierungsangebote für potenzielle weibliche Kandidatinnen.
- **Gezielte und frühzeitige Ansprache:** 13 Prozent der befragten Personalverwaltungen sprechen gezielt und frühzeitig Frauen an, sofern diese in Gremien unterrepräsentiert sind.
- **Entlastung von Gremienmitgliedern:** Weitere 13 Prozent der befragten Personalverwaltungen geben die Entlastung der Gremienmitglieder von anderen Aufgaben als Maßnahme an.

Diese Werte ähneln den Angaben der befragten personalverwaltenden Stellen im Rahmen des Sechsten Frauenförderungsberichts.

Die Maßnahme »Frühzeitige Qualifizierungsangebote für Kandidatinnen« wurde von allen befragten personalverwaltenden Stellen, deren Dienststelle ein Entsendungs-, Beststellungs-, oder Vorschlagsrecht für Gremien hat, als sehr oder eher geeignet bewertet. Trotz ihrer hohen Zustimmung wird sie jedoch nur von 18 Prozent der befragten Dienststellen umgesetzt. Generell erhalten alle genannten Maßnahmen hohe Zustimmungswerte hinsichtlich ihrer Eignung zur Erhöhung des Frauenanteils.

Allerdings ist bei der Interpretation der Daten zu beachten, dass die Rückläufe relativ gering sind (zwischen Null und 14 pro Antwortkategorie), was die Aussagekraft der Ergebnisse einschränkt.



Abbildung 47: Anteil der Dienststellen mit Maßnahmen zur paritätischen Gremienbesetzung in den letzten vier Jahren in Prozent

Qualitative Erkenntnisse zur Gremienbesetzung

Eine interviewte Frauenbeauftragte hebt hervor, dass die Rekrutierung potenzieller Mandatsträgerinnen oft über informelle Netzwerke erfolge. Dies reiche jedoch nicht aus, um die Gleichstellung nachhaltig zu fördern. Die Befragte betont, dass ein höherer Frauenanteil langfristig durch eine gezielte Förderung von Frauen in Führungspositionen erreicht werden könne. Da Gremienmandate häufig an Führungskräfte vergeben werden, müsse der Zugang von Frauen zu leitenden Positionen priorisiert werden.

Darüber hinaus kritisiert die Interviewpartnerin, dass Teilzeitarbeit oft Frauen benachteilige, da sie ihre Aufstiegschancen und damit den Zugang zu Gremienmandaten einschränke. Teilzeitangebote sollten daher durch umfassende Fördermaßnahmen ergänzt werden, die Frauen frühzeitig für Führungsrollen sensibilisieren und qualifizieren.

Hinderliche Faktoren für eine paritätische Gremienbesetzung

Die Mehrheit der befragten Personalverwaltungen (55 Prozent) konnte keine spezifischen hinderlichen Faktoren für eine paritätische Gremienbesetzung benennen. Von den Befragten, die eine Einschätzung abgaben, wurden folgende Herausforderungen genannt:

- **Späte oder fehlende Nachfolgeplanung:** 10 Prozent der befragten Personalverwaltungen sehen die späte oder fehlende Nachfolgeplanung als ein Hindernis für eine paritätische Besetzung von Gremien.
- **Fehlendes Engagement der Führungskräfte:** Ebenfalls 10 Prozent der Befragten heben das mangelnde Engagement von Führungskräften hervor, dass die Umsetzung einer paritätischen Besetzung erschwert.
- **Strukturelle und organisatorische Hürden:** In den Freitextfeldern wurden zusätzliche Herausforderungen genannt, darunter die amts- oder funktionsgebundene Natur der Gremienmandate, die direkte Einflussnahme auf die Besetzung einschränkt. Auch wurde vereinzelt darauf hingewiesen, dass in bestimmten Dienststellen Männer in der Minderheit sind, was eine paritätische Besetzung ebenfalls erschweren kann.

In den qualitativen Interviews wurde die Besetzung von Gremien als komplexer und durch mehrere Faktoren beeinflusster Prozess beschrieben:

- **Vielzahl an Akteurinnen und Akteuren und gesetzliche Vorgaben:** Interviewte personalverwaltende Stellen berichten, dass viele Gremien durch Vorschlagsrechte verschiedener Akteurinnen und Akteure aus dem öffentlichen Dienst besetzt werden. Die Entscheidungen erfolgen meist auf Grundlage gesetzlicher Vorgaben und Verwaltungsvorschriften, was eine gezielte Steuerung zugunsten einer paritätischen Besetzung erschwert.
- **Begrenzter Einfluss der Staatsregierung:** Die Interviewten verweisen auf den Umstand, dass der Einfluss der Staatsregierung auf die Besetzung von Gremien oft begrenzt ist. Dies liege daran, dass Mandate häufig an bestimmte Amtsinhaberinnen und -inhaber gebunden sind oder die Besetzung von externen Organisationen mitbestimmt wird. Zudem müssten bei der Besetzung Qualifikation und Bereitschaft zur Übernahme berücksichtigt werden.
- **Priorisierung und strategische Ausrichtung:** Einige interviewte Personen bewerten die strategische Auseinandersetzung mit der paritätischen Gremienbesetzung als weniger dringlich im Vergleich zu anderen Themen der Verwaltungspraxis. Eine interviewte personalverwaltende Stelle beschreibt das Thema als »die Kirsche auf der Sahnetorte«, das in der Prioritätenliste oft hinter anderen Aufgaben zurückstehe. Dennoch wird betont, dass eine strategische Beschäftigung mit der paritätischen Besetzung langfristig zur Stärkung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst beitragen könnte.

3.7.2. Kennzahlen zu Gremien von Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen

Der Beteiligungsbericht Sachsen 2023 gibt Auskunft über die Beteiligungen des Freistaates Sachsen an privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Unternehmen; Beteiligungen von Kommunen sind davon nicht umfasst. Laut dem Beteiligungsbericht 2023¹²⁹ belief sich die Gesamtzahl der **landesbeteiligten Unternehmen in Sachsen auf 31 unmittelbare Beteiligungen** (davon 19 in Form von Mehrheitsbeteiligungen) sowie 54 mittelbare Beteiligungen (ersten Grades¹³⁰). Im Zeitraum von 2020 bis 2022 blieb die Anzahl der Beteiligungen zum Stichtag 31. Dezember weitgehend konstant. Lediglich zwei mittelbare Beteiligungen ersten Grades kamen im Betrachtungszeitraum hinzu.

Besetzung von Aufsichtsgremien in Beteiligungen und Stiftungen

Der Beteiligungsbericht 2023 enthält keine zusammenfassende Statistik zu den durch den Freistaat Sachsen veranlassten Besetzungen von Überwachungsorganen der Beteiligungsunternehmen (getrennt nach Frauen- und Männeranteilen).

In der Antwort auf eine Kleine Anfrage aus dem Jahr 2023¹³¹ werden allgemein die Frauen- und Männeranteile an den **Mitgliedern in Überwachungsorganen von Beteiligungsunternehmen** des Freistaates Sachsen aufgelistet (Stichtag 10. Februar 2023). Eine Differenzierung zwischen den vom Freistaat Sachsen entsandten und den von Dritten (Mitgesellchaftern) entsandten Mitgliedern eines Überwachungsorgans enthält die Antwort nicht. Generell zeigt sich, dass Frauen weiterhin in den Überwachungsorganen unterrepräsentiert sind. Lediglich zwei Aufsichtsräte wurden paritätisch besetzt und es gab keine Gremien mit einer Frauenmehrheit.

Ein Vergleich der Jahre 2020 und 2023 gibt Hinweise auf positive Entwicklungen: in den Überwachungsorganen von Beteiligungsunternehmen (unmittelbare und mittelbare Beteiligungen) ist der Frauenanteil gestiegen. Beim Vergleich ist zu berücksichtigen, dass die Gremien aus 2020 und 2023 teils nicht identisch sind.¹³² Die Zahlenwerte zur Gremienbesetzung beziehen sich folglich nicht auf die gleiche Grundgesamtheit.

Abschließend ist anzumerken, dass der Freistaat Sachsen nicht bei allen Beteiligungsunternehmen die gesamte Anzahl der Personen in Überwachungsorganen entsendet, bestellt oder vorschlägt.

Der Public Corporate Governance Kodex (PCGK)

Im April 2022 verabschiedete die Sächsische Staatsregierung den Public Corporate Governance Kodex (PCGK)¹³³, der grundlegende Standards für Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen festlegt. Mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung sieht der PCGK u. a. folgende Maßnahmen vor:

- **Frauenförderung in Gremien:** Der PCGK formuliert explizit das Ziel, den Frauenanteil in Aufsichtsräten und anderen Überwachungsorganen zu erhöhen.
- **Nachwuchs- und Führungskräfteförderung:** Der Freistaat Sachsen wird dazu verpflichtet, Nachwuchs- und Führungskräfteförderprogramme auf den Weg zu bringen.

¹²⁹ Der Bericht bezieht sich auf den Stichtag 31. Dezember 2022. Quelle: Staatsministerium der Finanzen. (2024). Beteiligungsbericht 2023. Beteiligung des Freistaates Sachsen an Unternehmen des privaten und öffentlichen Rechts. Online verfügbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/43602/documents/66236> (zuletzt abgerufen am 15.1.2025).

¹³⁰ Der Begriff »ersten Grades« in diesem Zusammenhang bezieht sich auf die Art der mittelbaren Beteiligung. Eine mittelbare Beteiligung »ersten Grades« bedeutet, dass die Landesbeteiligung über ein anderes Unternehmen erfolgt, das direkt vom Land kontrolliert wird (z. B. über eine Mehrheitsbeteiligung). Das Land hält also keine direkten Anteile am Unternehmen, sondern ist über eine zwischengeschaltete Beteiligungsgesellschaft beteiligt.

¹³¹ Kleine Anfrage der Abgeordneten Daniela Kuge (CDU) Drs.-Nr.: 7/12512 Thema: Paritätische Besetzung der Aufsichtsgremien in Beteiligungen und Stiftungen des Freistaates Sachsen. Online abrufbar unter: <https://www.daniela-kuge.de/aktuelles/2023/geschlechtergerechte-besetzung-der-aufsichtsgremien> (zuletzt abgerufen am 15.1.2025).

¹³² Kleine Anfrage der Abgeordneten Daniela Kuge (CDU) Drs.-Nr.: 7/3171 Thema: Paritätische Besetzung der Aufsichtsgremien in Beteiligungen und Stiftungen des Freistaates Sachsen. Online abrufbar unter: <https://www.daniela-kuge.de/aktuelles/2023/was-macht-die-staatsregierung-zur-erhoehung-des-frauenanteils-in-fuehrungsgremien> (zuletzt abgerufen am 15.1.2025).

¹³³ Sächsisches Staatsministerium der Finanzen (2022). Public Corporate Governance Kodex des Freistaates Sachsen. Online verfügbar unter: https://www.finanzen.sachsen.de/download/PCGK_Sachsen_April_2022_bf.pdf (zuletzt abgerufen am 25.10.2024). Seite 10.

- **Corporate Governance Berichte:** Die Geschäftsleitungen und Überwachungsorgane der Beteiligungsunternehmen erklären jährlich, ob den Empfehlungen des PCGK entsprochen wurde und welche Empfehlungen nicht angewandt wurden. Die Berichte umfassen zudem Angaben zum Frauenanteil in Führungspositionen und Überwachungsorganen.

Welche Auswirkungen diese Zielformulierung auf die Besetzung der Gremienmandate hat, sollte im künftigen Zweiten Gleichstellungsbericht in den Blick genommen werden.

3.7.3. Fazit und Handlungsempfehlungen

Fazit zu Gremien innerhalb des Freistaates als Körperschaft des öffentlichen Rechts

Maßnahmen wie das glaubhafte Engagement von Führungskräften und eine frühzeitige Nachfolgeplanung werden von den Befragten als relevante Schritte zur Förderung einer paritätischen Gremienbesetzung genannt. Dennoch bestehen wesentliche Herausforderungen:

- Die amts- oder funktionsgebundene Natur vieler Gremienämter schränkt den direkten Einfluss der Personalverwaltungen auf eine paritätische Besetzung ein.
- Es fehlt oftmals an einer systematischen Nachfolgeplanung und an einer strategischen Priorisierung des Themas.
- Informelle Strukturen und Netzwerke dominieren weiterhin die Besetzungsverfahren, was eine gezielte Förderung von Frauen erschwert.

Fazit zu Gremien von Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen

Aus den Antworten der Landesregierung auf die Kleinen Anfragen geht hervor, dass Frauen in Überwachungsgremien weiterhin unterrepräsentiert waren. Ein Vergleich der Jahre 2020 und 2023 weist auf eine tendenziell positive Entwicklung hin, wenngleich die Vergleichbarkeit aufgrund veränderter Grundgesamtheiten eingeschränkt ist. Mit der Verabschiedung des Public Corporate Governance Kodex 2022 wurden gleichstellungspolitische Standards für Beteiligungsunternehmen festgeschrieben, deren Umsetzung künftig systematisch beobachtet werden sollte.

Handlungsempfehlungen:

Die nachfolgenden Empfehlungen zur Verbesserung der Datenlage bei Gremienbesetzungen bzw. Förderung der geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien stellen vorrangig auf Gremien innerhalb des Freistaates als Körperschaft des öffentlichen Rechts ab. Überlegungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Gremien können nur teilweise auch auf Gremien von Beteiligungsunternehmen übertragen werden.

Wie bereits im Sechsten Frauenförderungsbericht festgehalten, ist die **Datenlage zu Gremienbesetzungen im Freistaat insgesamt nur eingeschränkt belastbar** – insbesondere hinsichtlich des jeweiligen Frauen- und Männeranteils bei den Besetzungen von und Entsendungen in Gremien. Um aussagekräftige Daten zur Gremienbesetzung zu erhalten, wird empfohlen, eine Datenerhebung zum Frauen- und Männeranteil in Gremien in der zukünftigen SächsGleiStatVO zu prüfen. Darüber hinaus sollte transparent im Intranet über die Zusammensetzung von Gremien (innerhalb des Freistaates Sachsen als Körperschaft des öffentlichen Rechts) informiert werden.¹³⁴

Um dem Verfassungsauftrag (Artikel 3 Absatz 2 GG und Artikel 8 SächsVerf) und den Vorgaben des SächsGleiG gerecht zu werden, sollte die paritätische Besetzung von Gremien als strategische Aufgabe der Personal- und Organisationsentwicklung stärker verankert werden. Dies erfordert eine kontinuierliche **Sensibilisierung** von Führungskräften und personalverwaltenden Stellen für die gesetzliche Bedeutung und den langfristigen Mehrwert einer ausgewogenen Gremienbesetzung. Zielgerichtete Kommunikationsmaßnahmen können

¹³⁴ Papenfuß, Jun.-Prof. Dr. Ulf et al. (2014). Repräsentation von Frauen in wesentlichen Gremien öffentlicher Organisationen in Nordrhein-Westfalen - Eine Bestandsaufnahme. Online verfügbar unter: https://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/wp-content/uploads/2014/08/Frauen_Gremien_NRW.pdf (zuletzt abgerufen am 24.10.2024). Es wird auf die Regelung § 5 Absatz 1 und Absatz 2 Satz 2 Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) verwiesen, die vorsieht, dass Institutionen des Bundes auf ihrer Internetseite eine Aufstellung über ihre Aufsichts- und wesentlichen Gremien sowie über die Anzahl der durch den Bund zu bestimmenden Mitglieder, die Anzahl der Frauen und Männer, die der Bund in den jeweiligen Gremien bestimmt hat sowie jeweils die Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr veröffentlichen.

helfen, das Thema nicht als »optionales Zusatzthema«, sondern als integralen Bestandteil der Verwaltungsarbeit zu verankern (beispielsweise in Verbindung mit der Präsentation des Gleichstellungsplans bei Mitarbeitenden- oder Personalversammlungen durch die Dienststelle).

Das SächsGleiG sieht die **konkrete Beteiligung der/des Gleichstellungsbeauftragten** bei der Besetzung von, Entsendung in und Vorschläge für Gremien inner- und außerhalb des Geltungsbereichs des SächsGleiG vor (§ 20 Absatz 2 Nummer 6 SächsGleiG) und greift damit eine Handlungsempfehlung des Sechsten Frauenförderungsberichts auf. Die Einhaltung dieser Regelung sollte von Seiten der Dienststellenleitung oder Personalverwaltung geprüft und dokumentiert werden. Empfohlen wird, diese Dokumentation als festen Bestandteil des zu Beginn der Amtszeit der/des Gleichstellungsbeauftragten zu vereinbarenden Informations- und Beteiligungsverfahrens (§ 20 Absatz 1 Satz 3 SächsGleiG) einzuführen. Eine Interviewpartnerin betont, dass sie sich wünscht, dass das SächsGleiG Dienststellen zur Rechenschaft gegenüber der/den Gleichstellungsbeauftragten bei der Gremienbesetzung verpflichte. Eine dahingehende Regelung ist bereits vorhanden: Gemäß § 26 Absatz 1 Satz 4 SächsGleiG besteht für die Dienststelle eine Begründungspflicht, wenn Gremien nicht paritätisch besetzt werden.

Wie bereits im Sechsten Frauenförderungsbericht beschrieben, wird erneut darauf hingewiesen, dass Satzungen, Geschäftsordnungen und ähnliche Grundlagen für die Besetzung **von Gremien** dahingehend geprüft werden sollten, ob eine Funktionsgebundenheit an bestimmte Hierarchiestufen tatsächlich notwendig ist. Eine Ausweitung würde ermöglichen, **fachliche Expertise** auch **unterhalb der Führungsebene** systematisch in die Gremienarbeit einzubinden. Dies ist inzwischen in § 26 Absatz 3 Satz 2 SächsGleiG vorgesehen – davon ausgenommen sind Aufsichtsräte und vergleichbare Überwachungsorgane von Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen und der Kommunen, die nach § 4 Absatz 7 Satz 3 SächsGleiG nicht mehr unter den Gremienbegriff des SächsGleiG fallen. Gleichzeitig würde der **Zugang zu Gremien** für eine **breitere Gruppe an qualifizierten Personen** (Frauen und Männer) eröffnet. Durch diese **Erweiterung des Zugangs** könnten **Kompetenzen gezielter genutzt** und die **Diversität der Perspektiven** in Entscheidungsprozessen nachhaltig **gestärkt** werden.

Für eine paritätische Gremienbesetzung bleiben grundlegende Aspekte der Frauenförderung von zentraler Bedeutung, wie etwa die **gezielte Vorbereitung und Förderung von Frauen für Führungspositionen (im Sinne eines Führungskräfteprogramms)**, die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und der Formen von Teilzeitarbeit (z. B. Jobsharing) und die **Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf**. Diese Maßnahmen sollten weiterhin verfolgt werden, um die Teilhabe von Frauen in wichtigen Gremien zu erhöhen¹³⁵.

Bei einer Entsendung/Bestellung von Mitgliedern in ein Gremium wird bei einer Zuständigkeit von mehreren Behörden oder Einrichtungen ein Zusammenwirken der jeweils zuständigen Dienststellen empfohlen.

¹³⁵ Zu erwähnen ist die Handreichung zur familienfreundlichen und geschlechtergerechten Gremienarbeit, welche konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzeigt und Impulse zur Verbesserung gibt, um kommunalpolitische Strukturen attraktiver für Frauen zu gestalten. (Quelle: Sächsisches Staatsministerium der Justiz. (2023). Handreichung zur familienfreundlichen und geschlechtergerechten Gremienarbeit. Online verfügbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/43208/documents/65517> (zuletzt abgerufen am 15.1.2025).

3.8. Erste Einschätzungen und Wirkungsbeobachtungen des SächsGleiG

Mit dem Inkrafttreten des SächsGleiG zum 1. Januar 2024 wurden die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen zur Förderung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen wesentlich erweitert und konkretisiert. Wie bereits in Kapitel 1 dargestellt, enthält das SächsGleiG eine Vielzahl an Neuerungen, die insbesondere die Rolle der/des Gleichstellungsbeauftragten stärken und die Gleichstellungsarbeit präzisieren sollen. Dazu zählen unter anderem die Öffnung des Amtes der/des Gleichstellungsbeauftragten für alle Geschlechter, präzisere Vorgaben zur Prävention sowie die verpflichtende Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte bei Personalentscheidungen.

In diesem Kapitel werden **erste Einschätzungen und Wirkungsbeobachtungen** der seit Januar 2024 geltenden Regelungen des SächsGleiG untersucht. Der Fokus liegt dabei auf den bisherigen **Erfahrungen der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen der Staatsverwaltung**¹³⁶ mit dem neuen Gesetz. Dabei wird unter anderem analysiert, welche Auswirkungen das Gesetz bereits auf die Amtsausübung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten hat und inwiefern es das Bewusstsein in den Dienststellen für Gleichstellungsthemen schärft. Da das SächsGleiG zum Zeitpunkt der Durchführung der Online-Befragung und der Interviews erst seit wenigen Monaten in Kraft war, basieren die Ergebnisse ausschließlich auf **qualitativen Einschätzungen und vorläufigen Erfahrungsberichten** der Befragten.

Eine Auswertung von Kennzahlen, wie beispielsweise zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, erfolgt nicht, da der Zeitraum vom Inkrafttreten am 1. Januar 2024 bis zur Erstellung dieses Berichts nicht ausreichend lang ist, um aussagekräftige Daten zu erheben.

Aussagen zu Veränderungen seit Inkrafttreten des SächsGleiG aus Perspektive der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten

Die Auswertung der Befragungsergebnisse gibt erste Hinweise darauf, dass die Mehrheit der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten weiterhin Gestaltungsbedarf hinsichtlich der Gleichstellungsarbeit in ihren Dienststellen sieht, auch nach Inkrafttreten des SächsGleiG.

Über 40 Prozent der Befragten äußern, dass weiterhin gleichermaßen Verbesserungs-/Gestaltungsbedarf bei der **Beteiligung an personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen** in den Dienststellen besteht. Nur 13 Prozent berichten von einer positiven Veränderung in diesem Bereich seit Inkrafttreten des Gesetzes. 27 Prozent der Befragten bewertet die frühzeitige Einbindung hingegen als zufriedenstellend und sieht keinen weiteren Bedarf an Anpassungen (vgl. Abbildung 48).

Rund 34 Prozent der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten sehen weiterhin gleichermaßen Verbesserungs-/Gestaltungsbedarf, wenn es um die Stärkung ihres **Ansehens innerhalb der Dienststelle** geht, während 11 Prozent eine Verbesserung seit Januar 2024 wahrnehmen. Allerdings gibt etwa 40 Prozent der Befragten keine Einschätzung ab, was auf Unsicherheiten oder begrenzte Erfahrungswerte in diesem Bereich hindeuten könnte.

Mehr als die Hälfte der Befragten (51 Prozent) sieht weiterhin gleichermaßen Verbesserungs-/Gestaltungsbedarf, das **Bewusstsein für Gleichstellungs- und Chancengerechtigkeitsthemen** in ihren Dienststellen zu erhöhen. Lediglich 7 Prozent der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten berichten von einer Verbesserung in diesem Bereich. Trotz veröffentlichtem Praxishandbuch zum SächsGleiG und den darin enthaltenen Anwendungshinweisen für Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten weisen die Daten darauf hin, dass die neuen Regelungen noch nicht überall hinreichend umgesetzt oder wahrgenommen werden.

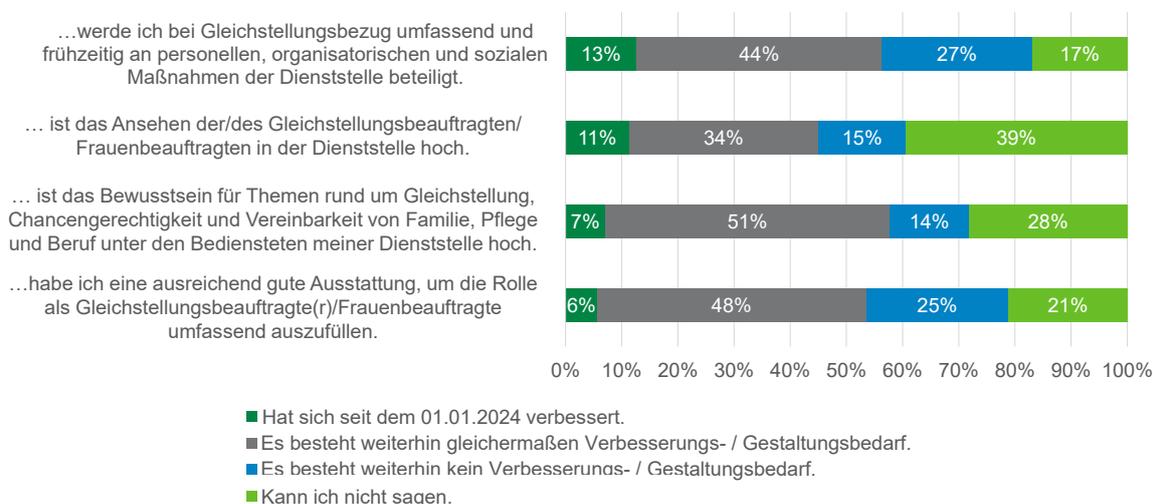
Hinsichtlich der **Ausstattung** des Amtes geben 48 Prozent der befragten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten an, dass weiterhin Verbesserungs- bzw. Gestaltungsbedarf besteht, um ihre Rolle umfassend wahrnehmen zu können. Gleichzeitig bewerten 25 Prozent der Befragten die derzeitige Ausstattung als ausreichend, während 21 Prozent hierzu keine Angaben machen konnten.

Die Ergebnisse zeigen, dass das SächsGleiG bisher nur punktuell als wirkungsvoll wahrgenommen wird. Es bleibt abzuwarten, wie sich die neuen Regelungen langfristig auf die Gleichstellungsarbeit in den Dienststellen

¹³⁶ Es ist anzumerken, dass bei den Online-Befragungen der personalverwaltenden Stellen sowie der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten kommunale Dienststellen nicht einbezogen wurden. Die Befragungen umfassten ausschließlich die Dienststellen der Staatsverwaltung gemäß § 4 Absatz 2 Satz 1 SächsGleiG. Aus diesem Grund wird in diesem Zusammenhang der Begriff »Dienststellen der Staatsverwaltung« verwendet.

auswirken werden. Die hohe Zahl an Befragten, die keine Einschätzungen abgeben konnten, deutet darauf hin, dass es **noch zu früh ist, umfassende Aussagen zur Wirksamkeit des Gesetzes zu treffen**.

Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen zu möglichen Veränderungen, die Sie seit Inkrafttreten des SächsGleiG in Ihrer Dienststelle beobachten.
Seit dem 01.01.2024...



Befragung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten 2024, N=71

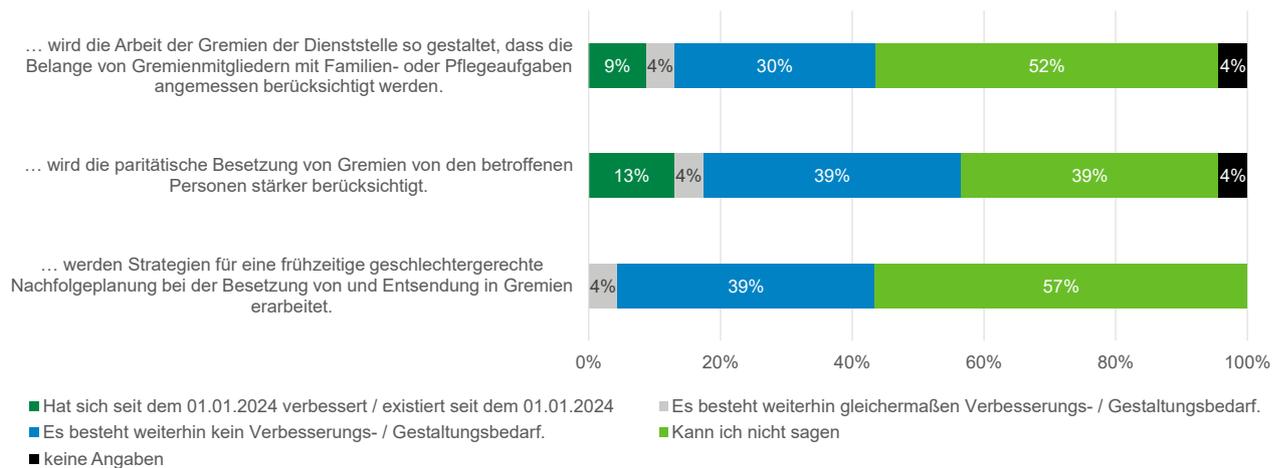
Abbildung 48: Bewertung der Veränderungen seit Inkrafttreten des SächsGleiG am 1. Januar 2024 aus Perspektive der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten

Aussagen zu Veränderungen seit Inkrafttreten des SächsGleiG aus Perspektive der personalverwaltenden Stellen

Die Auswertung der Befragungsergebnisse zeigt, dass die Regelungen des SächsGleiG zur **Gremienbesetzung** sowie die allgemeinen Wirkungen des Gesetzes von den personalverwaltenden Stellen unterschiedlich wahrgenommen werden.

Wie aus der nachfolgenden Abbildung 49 hervorgeht, geben rund 40 Prozent der befragten Personalverwaltungen, die in den letzten vier Jahren ein Entsendungs-, Bestellungs-, oder Vorschlagsrecht für Gremien hatten, an, dass es weder einer verstärkten Berücksichtigung einer paritätischen Gremienbesetzung noch Strategien für eine geschlechtergerechte Nachfolgeplanung bedarf. Dies könnte darauf hindeuten, dass diese Aspekte in vielen Dienststellen bereits vor Inkrafttreten des SächsGleiG als ausreichend etabliert galten, oder als unwichtig betrachtet wurden bzw. es an Problembewusstsein fehlte. Gleichzeitig gibt ein beträchtlicher Anteil der Befragten an, dass sie keine Angaben machen können, was auf Unsicherheiten oder unzureichende Erfahrungen mit den neuen Regelungen hinweisen könnte.

Bitte bewerten Sie die folgende Aussage hinsichtlich der Regelungen des SächsGleiG zur Besetzung von Gremien: Seit Inkrafttreten des neuen Gesetzes...



Befragung der Personalverwaltenden Stellen 2024, N=23

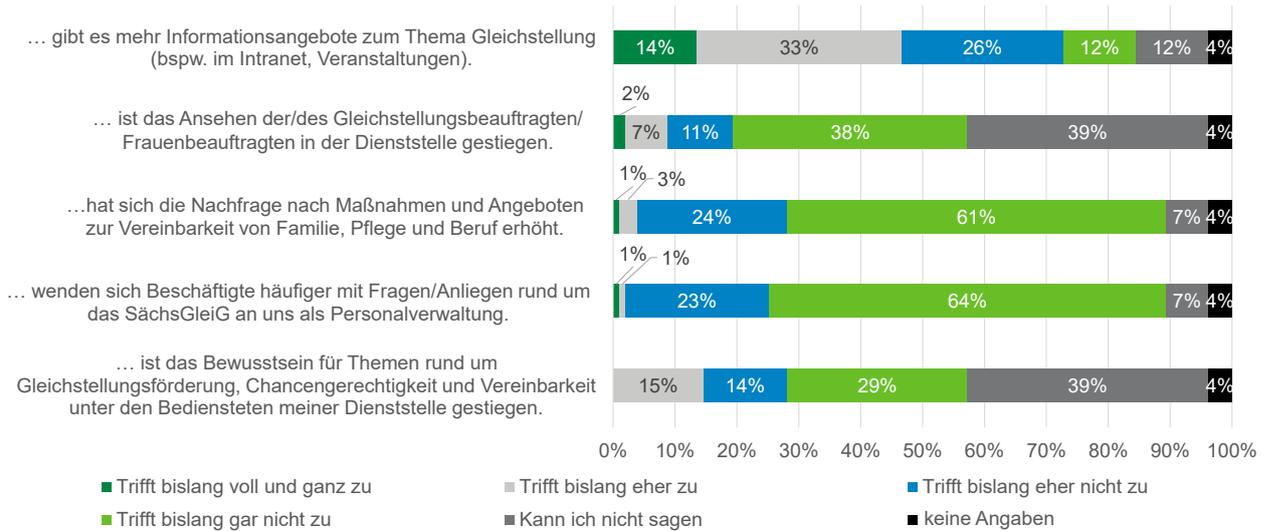
Abbildung 49: Bewertung der Regelungen des SächsGleiG zur Besetzung von Gremien

Abbildung 50 stellt die Einschätzungen der befragten Personalverwaltungen zu den bereits beobachtbaren Wirkungen des SächsGleiG dar. Fast die Hälfte der Befragten gibt an, dass es seit Januar 2024 **mehr Informationsangebote** zum Thema Gleichstellung gibt, etwa im Intranet oder in Form von Veranstaltungen. Allerdings werden andere Effekte bislang nur selten wahrgenommen:

- Weniger als ein Fünftel der Befragten bestätigt, dass das **Ansehen der/des Gleichstellungsbeauftragten** gestiegen ist (»trifft bislang voll und ganz zu« oder »trifft bislang eher zu«).
- Auch die Nachfrage nach Maßnahmen zur **Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf** wird nur von vier Prozent der Befragten als gestiegen wahrgenommen (»trifft bislang voll und ganz zu« oder »trifft bislang eher zu«).
- Über 40 Prozent der befragten Personalverwaltungen sieht bislang keine Steigerung des **Bewusstseins für Gleichstellungsthemen (Gleichstellungsförderung, Chancengerechtigkeit, Vereinbarkeit)** innerhalb der Dienststellen.

Die hohe Anzahl an Befragten, die keine Einschätzung abgeben konnten (»Kann ich nicht sagen«), deutet zudem darauf hin, dass es noch zu früh ist, umfassende Rückschlüsse über die Wirksamkeit der neuen Regelungen zu ziehen.

Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen: Seit Inkrafttreten des neuen Gesetzes...



Befragung der Personalverwaltenden Stellen 2024, N=103

Abbildung 50: Bewertung der Veränderungen seit Inkrafttreten des SächsGleiG am 1. Januar 2024 aus Perspektive der personalverwaltenden Stellen

Die qualitative Auswertung der Interviews zeigt, dass die Wirkungen des SächsGleiG bisher nur schrittweise wahrgenommen werden. Die befragten Personen betonen, dass das Gesetz während seines Entstehungsprozesses große Aufmerksamkeit erhielt und nun die Herausforderung darin bestehe, seine Bestimmungen nachhaltig in den Arbeitsalltag zu integrieren. Eine interviewte Person hebt hervor, dass das Gesetz bislang vor allem in der Personalabteilung präsent sei, während in anderen Bereichen noch Informations- und Sensibilisierungsbedarf bestehe. Fortbildungen und Informationsveranstaltungen werden als wichtige Maßnahmen angesehen, die jedoch aufgrund begrenzter zeitlicher Ressourcen bislang nicht alle Zielgruppen vollständig erreichen konnten.

Stärkere Wahrnehmung und neue Chancen für Gleichstellungsbeauftragte

Dennoch wird das SächsGleiG von den interviewten Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten als Fortschritt wahrgenommen. Besonders die erweiterten Rechte (wie das Klagerecht) und Freistellungsregelungen für Gleichstellungsbeauftragte werden als wichtige Neuerung hervorgehoben. Die festgeschriebene Einbindung der Beauftragten in zentrale Entscheidungsprozesse wird positiv bewertet, erfordert jedoch, so eine interviewte Frauenbeauftragte, ein hohes Maß an Engagement, um die Regelungen in der Praxis zu etablieren. Einige Beauftragte haben bereits erste Maßnahmen ergriffen, um die Umsetzung zu unterstützen, wie etwa die Organisation von Treffen mit anderen Frauenbeauftragten innerhalb eines Geschäftsbereichs, um die Anforderungen des neuen Gesetzes gemeinsam zu besprechen.

Positive Wahrnehmung des Gesetzesnamens

Als besonders gelungen wird die neue Bezeichnung »Gleichstellungsgesetz« bewertet. Diese wird als inklusiver wahrgenommen als der frühere Begriff »Frauenförderungsgesetz« und soll dazu beitragen, Gleichstellungsfragen breiter in den Dienststellen zu verankern. Durch die neue Namensgebung fühlen sich nach Einschätzung der Befragten auch männliche Bedienstete stärker angesprochen, was potenziell zu einem höheren Bewusstsein für bestehende strukturelle Ungleichheiten führen könnte. Zudem wird der Umstand, dass im Bereich der Staatsverwaltung männliche Bedienstete¹³⁷ sich nun ebenfalls für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten aufstellen dürfen (§ 15 Absatz 2 Satz 1 SächsGleiG), als weiterer positiver Schritt betrachtet.

¹³⁷ Dies gilt ebenfalls für Bedienstete ohne binäre Geschlechtszuschreibung, da gemäß § 15 Absatz 2 Satz 1 SächsGleiG »alle Bediensteten« wählbar sind. Die spezifische Stellvertretungsregelung in § 13 Absatz 1 Satz 2 SächsGleiG betrifft lediglich den Fall, dass keine Frau zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt wird.

Das Gleichstellungsgesetz wird auch als inklusiver bewertet, da es Chancengerechtigkeit für alle Bediensteten unabhängig von ihrem Geschlecht schaffen möchte.¹³⁸

Zukunftsperspektiven und Herausforderungen

Die Interviewaussagen machen deutlich, dass das SächsGleiG eine wichtige Grundlage für die Förderung der Gleichstellung in den Dienststellen schafft. Der Erfolg des Gesetzes wird jedoch maßgeblich davon abhängen, wie effektiv die neuen Regelungen umgesetzt und in der Praxis gelebt werden. Die befragten Personen betonen die Notwendigkeit, den positiven Impuls des Gesetzes zu nutzen, um nachhaltige strukturelle Veränderungen voranzutreiben und eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den anderen Bediensteten zu fördern.

¹³⁸ Siehe Gesetzesbegründung zu § 1 Nummer 3 SächsGleiG: »Ziel des Gesetzes ist auch die Herstellung von Chancengerechtigkeit für alle Bediensteten, unabhängig von ihrem Geschlecht. Es soll explizit keine Chancengleichheit, sondern Chancengerechtigkeit erreicht werden. Weibliche, männliche und Bedienstete ohne binäre Geschlechtszuschreibung haben unterschiedliche Ausgangschancen und Bedingungen sowohl im Berufsleben als auch in anderen Lebensbereichen. Hier spielen sowohl individuelle Aspekte als auch gesellschaftliche Rahmenbedingungen eine Rolle. Daher sollen – insbesondere mit Blick auf benachteiligende Strukturen – gerechte Bedingungen geschaffen werden, sodass alle Bediensteten je nach ihrer Ausgangsposition ihre individuellen Chancen mit gleicher Erfolgsaussicht und Erfolgswahrscheinlichkeit nutzen können.« Quelle: Sächsischer Landtag. (2023). Gesetzentwurf der Staatsregierung zum Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen Sächsischer Landtag, Drs. 7/13243. Online verfügbar unter: https://edas.landtag.sachsen.de/viewer.aspx?dok_nr=13243&dok_art=Drs&leg_per=7&pos_dok=0&dok_id=undefined (zuletzt abgerufen am 10.2.2025), Seite 42f.

Herausgeber

Sächsisches Staatsministerium für Soziales, Gesundheit und Gesellschaftlichen
Zusammenhalt
Albertstraße 10, 01097 Dresden
E-Mail: redaktion@sms.sachsen.de

Auftragnehmerin

Kienbaum Consultants International GmbH
Dessauer Str. 28/29
10963 Berlin

Ansprechpartnerin

Lara van der Meer
Telefon: +49 30 880199 0
E-Mail: berlin@kienbaum.de

Autorinnen

Dr. Nikola Ornig (Director)
Lara van der Meer (Manager)
Katharina Vasilakis (Consultant)

Redaktionsschluss:

28.04.2025

Diese Broschüre steht kostenlos zum Download bereit unter

www.publikationen.sachsen.de

Verteilerhinweis

Diese Informationsschrift wird von der Sächsischen Staatsregierung im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Information der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidaten oder Helfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung.

Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme des Herausgebers zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist. Erlaubt ist jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.

Copyright

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die des Nachdruckes von Auszügen und der fotomechanischen Wiedergabe, sind dem Herausgeber vorbehalten.

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.



www.sms.sachsen.de

