

Gesetzentwurf

der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Titel: Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen

Dresden, den 17. Februar 2018



i.V.
Volkmar Zschocke, MdL
und Fraktion

Vorblatt

A. Zielstellung

Das vorliegende Gesetz leistet einen elementaren Beitrag zur Verwirklichung der verfassungsrechtlichen Vorgaben aus Artikel 3 des Grundgesetzes und Artikel 8 der Sächsischen Verfassung. Ziel des Gesetzes ist die Gleichstellung der Geschlechter und eine Chancengerechtigkeit für alle Menschen sowohl im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen als auch in der sächsischen Gesellschaft. Das bisher geltende Sächsische Frauenerförderungsgesetz von 1994 wird durch ein modernes Gleichstellungsrecht abgelöst. Ausgangspunkt dessen ist die Auffassung, dass die nach wie vor notwendige berufliche Förderung von Frauen nur durch gemeinsame Anstrengungen aller Beschäftigten und Vorgesetzten erreicht werden kann. Die Instrumentarien dieses Gesetzes dienen daher der Beseitigung von Unterrepräsentanzen beider Geschlechter in verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit. Sie sind daher grundsätzlich offen für alle Beschäftigten, egal welchen Geschlechts sie angehören.

B. Wesentlicher Inhalt

Die Ziele des Gesetzes sollen in einem umfassenden Geltungsbereich auf allen beruflichen Ebenen durch die aktive Einbeziehung von Frauen und Männern verwirklicht werden. Zur gleichberechtigten beruflichen Entwicklung aller Beschäftigten werden personelle Maßnahmen von der Stellenausschreibung bis zur Beförderung sowie Arbeitsbedingungen und Fortbildungsangebote so ausgestaltet, dass Unterrepräsentanzen eines Geschlechts beseitigt werden und sich die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit verbessert. Hierzu haben die Dienststellen in bedarfsgerechtem Umfang individuelle Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Den aktuellen Stand ihrer Gleichstellungsbemühungen, statistische Erhebungen zur Repräsentanz der Geschlechter sowie verbindliche Zielvorgaben haben die Dienststellen regelmäßig in Gleichstellungsplänen zu dokumentieren.

Mit dem Gesetz wird die Rolle der, die Frauenbeauftragten ablösenden, Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen und auch der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten erheblich gestärkt. Umfangreiche Beteiligungsrechte, die von weitreichenden rechtlichen Durchsetzungsmöglichkeiten flankiert werden, ermöglichen einen effektiven Beitrag der Gleichstellungsbeauftragten zur Verwirklichung der Chancengerechtigkeit und gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern.

Die Gleichstellung der Geschlechter soll auch in den verschiedensten Gremien erreicht werden. Das Gesetz enthält Vorgaben zur Besetzung von und Entsendung in Gremien inner- und außerhalb des Geltungsbereichs des Gesetzes. Schließlich wird durch effektive Regelungen zur Beteiligung der öffentlichen Hand an privatrechtlichen Unternehmen, die nicht in den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, gewährleistet, dass die Gesetzesziele auch hier – soweit möglich – verwirklicht werden.

Des Weiteren enthält das Gesetz, wie bereits jetzt, eine Berichtspflicht der Staatsregierung gegenüber dem Landtag zur Situation der Geschlechter im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen.

C. Alternativen

Im Sinne der Zielstellung (Förderung der Geschlechtergerechtigkeit im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen) keine. Das aktuell geltende Sächsische Frauenförderungsgesetz legt seinen Schwerpunkt auf die berufliche Förderung von Frauen, nicht aber in erster Linie auf die Herstellung einer Chancengerechtigkeit für beide Geschlechter. Solange der Förderauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nicht erfüllt ist, bedarf es effektiver Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels.

D. Kosten

Das Gleichstellungsgesetz übernimmt viele Instrumente des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes, die bereits seit Jahren im öffentlichen Dienst des Freistaates angewendet und durchgeführt werden. Es entwickelt sie weiter zu modernen Instrumenten der Chancengerechtigkeit.

Das Gesetz hat finanzielle Auswirkungen auf den Freistaat und die Kommunen, da räumliche, sächliche und personelle Mittel bereitgestellt werden müssen um die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen und der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zu ermöglichen und zu effektivieren. Insbesondere ist davon auszugehen, dass ca. 45 VZÄ für hauptamtlich tätige Kommunale Gleichstellungsbeauftragte bereitzustellen sind. Dies entspricht bei einer der Tätigkeit angemessenen Vergütung in der Entgeltgruppe E 11 (ca. 62 000 € pro Jahr) einem jährlichen Mehraufwand von ca. 3 Millionen Euro.

E. Zuständigkeit

Ausschuss für Soziales und Verbraucherschutz, Gleichstellung und Integration; Innenausschuss; Haushalts- und Finanzausschuss.

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen

Vom ...

Der Sächsische Landtag hat am ... das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Sächsisches Gleichstellungsgesetz (SächsGleichG)

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Ziel des Gesetzes
- § 2 Allgemeine Grundsätze
- § 3 Geltungsbereich
- § 4 Begriffsbestimmungen

Abschnitt 2

Gleichberechtigte berufliche Entwicklung

- § 5 Stellenausschreibungen
- § 6 Bewerbungsverfahren
- § 7 Qualifikation
- § 8 Auswahlentscheidung
- § 9 Fortbildung

Abschnitt 3

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- § 10 Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit
- § 11 Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, Telearbeit
- § 12 Teilzeitarbeit und Beurlaubung
- § 13 Wechsel in Vollzeit, beruflicher Wiedereinstieg

Abschnitt 4

Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen

- § 14 Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen
- § 15 Stellvertretung und Vertrauenspersonen
- § 16 Verfahren zur Bestellung
- § 17 Ende der Amtszeit
- § 18 Rechtsstellung
- § 19 Freistellung
- § 20 Aufgaben und Mitwirkung
- § 21 Beanstandung
- § 22 Rechtsschutz

Abschnitt 5

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

- § 23 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte
- § 24 Aufgaben und Rechte
- § 25 Qualifikation

Abschnitt 6

Gleichstellungspläne

- § 26 Pflicht zur Erstellung
- § 27 Zeitpunkt der Erstellung, Zustimmungsverfahren, Inkrafttreten
- § 28 Inhalt
- § 29 Jährliche Statistik

Abschnitt 7

Gremien, Unternehmensbeteiligungen und Auftragsvergabe

- § 30 Gremien
- § 31 Unternehmensbeteiligungen
- § 32 Vergabe öffentlicher Aufträge

Abschnitt 8

Schlussbestimmungen

§ 33 Berichtspflicht

§ 34 Kommunalen Mehrbelastungsausgleich

§ 35 Übergangsvorschriften

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Ziel des Gesetzes

(1) Ziel dieses Gesetzes ist die Verwirklichung der grundgesetzlich garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Herstellung von Chancengerechtigkeit im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen und der kommunalen Träger der Selbstverwaltung.

(2) Bestehende Ungleichheiten sowie sich in Unterrepräsentanzen ausdrückende strukturelle Benachteiligungen eines Geschlechts sollen beseitigt und künftige Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts verhindert werden. Insbesondere sollen bestehende Nachteile für Frauen durch deren gezielte Förderung abgebaut oder ausgeglichen werden, indem ihre Zugangs- und Aufstiegschancen verbessert werden und sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöht.

(3) Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben soll für Frauen und Männer durch dieses Gesetz gefördert werden.

(4) Ziel des Gesetzes ist darüber hinaus die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern sowie die paritätische Vertretung der Geschlechter in Gremien, soweit der Freistaat Sachsen beziehungsweise kommunale Träger der Selbstverwaltung hierauf Einfluss nehmen können.

§ 2

Allgemeine Grundsätze

(1) Zur Erreichung der in § 1 benannten Gesetzesziele sind nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften

1. alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen und die Förderung der Chancengerechtigkeit zwischen Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen,

2. Belästigungen aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität und sexuelle Belästigungen durch Sensibilisierung und Aufklärung aktiv zu verhindern,
3. Frauen in allen Dienststellen, in denen sie aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Berücksichtigung des verfassungsrechtlichen Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes) aktiv zu fördern,
4. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihren Familienaufgaben vereinbaren können, sowie
5. Frauen und Männer in allen Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie in Gremien zu gleichen Teilen zu berücksichtigen.

(2) Beschäftigte des öffentlichen Dienstes dürfen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität im Sinne des § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. S. 610) geändert worden ist, weder unmittelbar noch mittelbar benachteiligt oder belästigt oder sexuell belästigt werden.

(3) Beschäftigten dürfen aus der Inanspruchnahme von Rechten aus diesem Gesetz keine Nachteile erwachsen.

(4) Bei Privatisierung und Ausgliederung von Aufgaben oder Betrieben der öffentlichen Verwaltung ist sicherzustellen, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern gewährleistet bleibt.

(5) Rechts- und Verwaltungsvorschriften, amtliche Schreiben und Vordrucke sowie Stellenausschreibungen haben die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck zu bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

(6) Im Geltungsbereich dieses Gesetzes ist bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben. Alle haushaltspolitischen Entscheidungen, Maßnahmen, Programme und Gesetze sowie Haushaltspläne werden auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer geprüft.

(7) Die Rechte der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

§ 3

Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für:

1. die Verwaltungen des Freistaates Sachsen, der Gemeinden, Landkreise, Verwaltungs- und Zweckverbände,
2. die Verwaltung des Sächsischen Landtags,
3. den Sächsischen Rechnungshof,
4. die Sächsische Datenschutzbeauftragte oder den Sächsischen Datenschutzbeauftragten,

5. die Sächsische Ausländerbeauftragte oder den Sächsischen Ausländerbeauftragten,
6. die Sächsische Landesbeauftragte oder den Sächsischen Landesbeauftragten zur Aufarbeitung der SED-Diktatur,
7. die Staatsbetriebe des Freistaates Sachsen beziehungsweise die Eigenbetriebe der Gebiets- und Verwaltungskörperschaften,
8. die der alleinigen Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
9. die Gerichte,
10. die Hochschulen.

§ 4

Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter.

(2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden und Betriebe der in § 3 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte, die Hochschulen und Schulen. Gemeinden, Landkreise und andere Gemeindeverbände bilden unter Ausschluss der Eigenbetriebe jeweils eine Dienststelle. Eigenbetriebe gelten als selbstständige Dienststellen. Die in § 68 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Juni 1999 (SächsGVBl. S. 430), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 9. Juni 2017 (SächsGVBl. S. 306) geändert worden ist, benannten Stellen gelten als Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes. Für den Begriff der Dienststellenleitung gilt § 7 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes.

(3) Eine Umbildung oder Neubildung einer Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn

1. Dienststellen ganz oder teilweise in andere Dienststellen eingegliedert werden,
2. Dienststellen zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen werden oder
3. durch Ausgliederung eine neue Dienststelle entsteht.

(4) Als unterrepräsentiert im Sinne dieses Gesetzes gelten Frauen beziehungsweise Männer, wenn ihr Anteil an den Beschäftigten in der Bezugsgruppe unter 50 Prozent liegt. Die Bezugsgruppe im Sinne des Satz 1 bilden soweit vorhanden innerhalb einer Dienststelle:

a) die Beamtinnen und Beamten mit Besoldung nach den Besoldungsgruppen A 5, A 9 (in Laufbahngruppe 1), A 12 und ab A 15 inklusive derjenigen mit Besoldung nach Besoldungsordnung B,

b) die Richterinnen und Richter mit Besoldung ab Besoldungsgruppe R 3, sowie

c) die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Vergütung ab Entgeltgruppe 10 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und Weisungsbefugnis.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen beziehungsweise Männern liegt auch vor, wenn innerhalb einer der in Satz 2 genannten Besoldungs- beziehungsweise Entgeltgruppen ihr Anteil unter 50 Prozent liegt. Maßgeblich ist die aktuelle Personalsituation in dem Bereich, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht.

(5) Familienaufgaben im Sinne dieses Gesetzes sind die tatsächliche Betreuung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren sowie die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer oder eines Angehörigen durch Beschäftigte. Angehörige im Sinne dieses Gesetzes sind Verwandte, Ehegatten, Lebenspartnerinnen beziehungsweise Lebenspartner, nichteheliche Lebensgefährtinnen beziehungsweise -gefährten, verschwärgerte Personen und solche Personen, die aufgrund besonderer sozialer Bindung zum Lebensumfeld der betreffenden Person gehören (emotionale Angehörige).

(6) Als Frauen beziehungsweise Männer gelten die Personen, die sich einem dieser Geschlechter zugehörig empfinden und sich als diesem Geschlecht zugehörig erleben, unabhängig vom personenstandsrechtlichen Status. Die Regelungen dieses Gesetzes schließen grundsätzlich auch Personen ein, die sich keinem dieser beiden Geschlechter eindeutig zugehörig empfinden.

Abschnitt 2

Gleichberechtigte berufliche Entwicklung

§ 5

Stellenausschreibungen

(1) Sind in einer Dienststelle Frauen oder Männer unterrepräsentiert, sind alle Stellen grundsätzlich in der Dienststelle und öffentlich auszuschreiben. Ausbildungsstellen sind öffentlich auszuschreiben.

(2) Ausschreibungen sind geschlechtsneutral zu formulieren, es sei denn, dass ein bestimmtes Geschlecht eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Sinne des § 8 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes für die ausgeschriebene Tätigkeit ist. Die Ausschreibung legt das inhaltliche Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs fest.

(3) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist immer darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(4) Sofern in einer Dienststelle Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, sind in der Ausschreibung Personen dieses Geschlechts ausdrücklich zur Bewerbung aufzufordern. Insbesondere sind bei der Besetzung von Positionen, die zur Bezugsgruppe nach § 4 Absatz 4 Satz 2 gehören, Frauen auf die bevorzugte Berücksichtigung nach Maßgabe dieses Gesetzes hinzuweisen.

§ 6

Bewerbungsverfahren

(1) Soweit möglich sind bei Unterrepräsentation von Frauen oder Männern in einer Dienststelle zu Vorstellungsgesprächen, Personalauswahlgesprächen und weiteren besonderen Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Personen des unterrepräsentierten wie des überrepräsentierten Geschlechts einzuladen. Sofern sie das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil erfüllen, können auch alle Personen des unterrepräsentierten Geschlechts eingeladen werden.

(2) Die oder der für die Dienststelle zuständige Gleichstellungsbeauftragte ist in allen Stufen des Bewerbungsverfahrens zu beteiligen. Sie oder er nimmt an Bewerbungs- und Auswahlgesprächen teil und erhält Einsicht in die Bewerbungs- und Personalunterlagen.

§ 7

Qualifikation

(1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) einer Bewerberin oder eines Bewerbers sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Position bzw. des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus Familienarbeit oder einer ehrenamtlichen Tätigkeit einzubeziehen, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

(2) Bei gleicher Qualifikation mehrerer Bewerberinnen oder Bewerber dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten wegen Schwangerschaft und Mutterschutz, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Pflegezeit, Telearbeit oder flexibler Arbeitszeitmodelle sowie Arbeitszeitreduzierungen, Beurlaubungen oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen nicht berücksichtigt werden.

§ 8

Auswahlentscheidung

(1) Ist die Angehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht nicht wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung an eine Tätigkeit, sind bei Einstellungen, der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Entscheidungen zum beruflichen Aufstieg, Abordnungen, Versetzungen, Umsetzungen sowie bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und bei Vorliegen einer Unterrepräsentanz von Frauen Bewerberinnen bei im Wesentlichen gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen, soweit nicht in der Person einer Mitbewerberin oder eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) Wird zur Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern eine Auswahlkommission gebildet, gilt für deren Besetzung § 30. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Auswahlkommission.

(3) Soweit Dritte mit der Personalfindung beauftragt werden, ist sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes Beachtung finden.

§ 9

Fortbildung

(1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollen bei Erfüllung der erforderlichen Voraussetzungen Frauen und Männer entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der jeweiligen Maßnahme berücksichtigt werden. Frauen ist die Teilnahme an Fortbildungen für Führungskräfte bevorzugt zu ermöglichen, soweit sie in Führungspositionen unterrepräsentiert sind.

(2) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind so durchzuführen, dass Beschäftigten mit familiären Aufgaben sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Hierfür sollen bei Bedarf insbesondere Kinderbetreuung oder zusätzliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden. Bei der Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist der bzw. dem Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Beteiligung zu geben.

(3) Entstehen durch die Teilnahme an einer Fort- und Weiterbildungsmaßnahme außerhalb des Wohnorts einer oder eines Beschäftigten unvermeidlich erhöhte Kosten für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, sind diese Aufwendungen zu erstatten. Die Kosten sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach dem Ende der Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme bei der Dienststelle schriftlich geltend zu machen.

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

(5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen von Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen, sofern nicht bereits ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht wurde.

Abschnitt 3

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 10

Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit

(1) Zur Förderung der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit für Frauen und Männer und soweit betriebliche oder dienstliche Belange nicht entgegenstehen, gelten die folgenden Maßgaben:

1. Die Dienststelle hat die Pflicht, in Zusammenarbeit mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten eine bedarfsgerechte Anzahl an Teilzeit- und Telearbeitsplätzen in allen Bereichen und Ebenen zu schaffen und diese auf entsprechenden Antrag hin bevorzugt mit Beschäftigten mit Familienaufgaben zu besetzen.
 2. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen; entsprechendes gilt für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen.
 3. Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit sowie familienbedingte Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen auswirken und Beurteilungskriterien sind im Hinblick darauf diskriminierungsfrei zu gestalten.
 4. Die Reduzierung der Arbeitszeit oder eine Beurlaubung steht der Übertragung und Ausübung von höherwertigen Tätigkeiten und Leitungsaufgaben nicht entgegen.
 5. Teilzeit- oder Telearbeit oder eine Beurlaubung dürfen nicht zur Übertragung geringwertiger Tätigkeiten führen.
- (2) Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist innerhalb der Dienststelle ein personeller Ausgleich vorzunehmen. Ist dies bei Ausschöpfung aller Mittel unmöglich, ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. Es ist sicherzustellen, dass es für die Beschäftigten der Dienststelle zu keinen Mehrbelastungen kommt.
- (3) Die Regelungen der §§ 11 bis 13 gelten unabhängig vom Familienstand für Lebensgemeinschaften mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne des § 4 Absatz 6.

§ 11

Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, Telearbeit

- (1) Anträgen der Beschäftigten auf flexible Arbeitszeitgestaltung und auf Telearbeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Beabsichtigt die Dienststelle, einen Antrag auf flexible Arbeitszeitgestaltung oder Telearbeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben abzulehnen, ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist schriftlich zu begründen.
- (2) Die Dienststellen sind berechtigt, Arbeitszeit- und -ortsmodelle zu erproben. Soweit erforderlich sind hierzu im Benehmen mit der obersten Staatsbehörde, zu deren Geschäftsbereich sie gehört, Ausnahmen von einzelnen Vorschriften des Sächsischen Beamtengesetzes vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970, 971), das durch das Gesetz vom 4. Juli 2017 (SächsGVBl. S. 347) geändert worden ist, der Sächsischen Arbeitszeitverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Januar 2008 (SächsGVBl. S. 198), die durch Artikel 2 der Verordnung vom 23. Juni 2009 (SächsGVBl. S. 402) geändert worden ist und der Sächsischen Urlaubs-, Mutterschutz- und Elternzeitverordnung vom 16. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 901), die zuletzt durch die Verordnung vom 16. Oktober 2015 (SächsGVBl. S. 514) geändert worden ist, in den jeweils geltenden Fassungen, zulässig.

§ 12

Teilzeitarbeit und Beurlaubung

(1) Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung ohne Entgelt aus familiären Gründen muss nach Maßgabe der Absätze 3 und 4 entsprochen werden, wenn keine dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Gründe entgegenstehen. Beabsichtigt die Dienststelle, einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung oder Telearbeit zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben abzulehnen, ist die beziehungsweise der Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist schriftlich zu begründen.

(2) Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben stellen, ausdrücklich auf die allgemeinen beamten- und versorgungsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen hinzuweisen. Darüber hinaus ist auf die Möglichkeit der befristeten Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung hinzuweisen.

(3) Teilzeitbeschäftigung erfolgt nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung. Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse, die die sozialversicherungspflichtige Grenze unterschreiten, dürfen nicht begründet werden. Entsprechend der Reduzierung der Arbeitszeit ist eine Anpassung der Dienstaufgaben vorzunehmen.

(4) Die Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen erfolgt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Maßgabe des Abschnittes 4 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748), das zuletzt durch Artikel 6 Absatz 9 des Gesetzes vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung. Hinsichtlich der Teilzeitarbeit und Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen im Sinne des § 4 Absatz 6 Satz 2 gelten die Regelungen des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2424) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, sowie des Familienpflegezeitgesetzes vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564), das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, entsprechend.

(5) Die Dienststelle ist verpflichtet, die Verbindung von beurlaubten Beschäftigten zum Beruf und den Wiedereinstieg zu erleichtern durch:

1. die Unterrichtung über Fortbildungsmaßnahmen und Ermöglichung der Teilnahme nach Maßgabe des Satzes 2,
2. die Unterrichtung über Ausschreibungen der Dienststelle,
3. die Einräumung der Gelegenheit zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung oder sonstiger zulässiger befristeter Beschäftigung in geeigneten Fällen,
4. das Angebot von Beratungsgesprächen zum Wiedereinstieg.

Beschäftigten, die zur Wahrnehmung von Familienaufgaben beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen im Rahmen der Kapazitäten und allgemeinen Auswahlkriterien zu ermöglichen. Es handelt sich bei den Fortbildungsmaßnahmen um dienstliche

Veranstaltungen im Hinblick auf Arbeits- oder Dienstunfälle und die Erstattung von Auslagen. Arbeitsentgelt wird aus Anlass der Teilnahme nicht gewährt; eine Anrechnung auf Beschäftigungs- und Dienstzeiten erfolgt nicht.

§ 13

Wechsel in Vollzeit, beruflicher Wiedereinstieg

(1) Bei Vorliegen der gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung müssen im Rahmen der Besetzung von Vollzeitstellen vorrangig berücksichtigt werden:

1. Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung oder Erhöhung ihrer Arbeitszeit beantragen, sowie
2. beurlaubte Beschäftigte, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen.

(2) Nach Ablauf einer Beurlaubung ist der oder dem Beschäftigten ein Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz unter Wahrung der bisherigen Funktion anzubieten. Es ist ein Einsatz am bisherigen Dienstort anzustreben.

Abschnitt 4

Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen

§ 14

Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen

(1) In jeder Dienststelle mit in der Regel mindestens 20 Beschäftigten ist nach vorheriger Wahl durch die Beschäftigten und mit Einverständnis der betroffenen Person eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter sowie eine stellvertretende Person zu bestellen. Mindestens die Hälfte der bestellten Personen der jeweiligen Dienststelle muss dem weiblichen Geschlecht angehören.

(2) In kleineren Dienststellen können Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen bestellt werden. Erfolgt keine Bestellung, ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig.

(3) In den Hochschulen können die Aufgaben der oder des Gleichstellungsbeauftragten nach diesem Gesetz von der oder dem Gleichstellungsbeauftragten nach § 55 des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2013 (SächsGVBl. S. 3), das zuletzt durch das Gesetz vom 15. Oktober 2017 (SächsGVBl. S. 546) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, wahrgenommen werden, soweit die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 2 erfüllt sind.

(4) Die Amtszeit beträgt vier Jahre. Eine Wiederwahl bzw. Wiederbestellung ist möglich.

(5) Nach Um- oder Neubildung von Dienststellen müssen in allen betroffenen Dienststellen innerhalb von sechs Monaten neue Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden, soweit die

Voraussetzungen des Absatzes 1 vorliegen. Absatz 2 gilt entsprechend. Die bisherigen Gleichstellungsbeauftragten bleiben bis zur Neubestellung, längstens jedoch für sechs Monate im Amt.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen bilden eine Arbeitsgemeinschaft. Die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen kann grundsätzliche gleichstellungspolitische Angelegenheiten beraten, die für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen unabhängig vom Geschäftsbereich von allgemeiner Bedeutung sind. Sie kann hierzu Vorschläge machen und Stellungnahmen abgeben. Einmal pro Kalenderjahr soll eine Sitzung der Arbeitsgemeinschaft stattfinden.

§ 15

Stellvertretung und Vertrauenspersonen

(1) Die oder der Stellvertretende wird grundsätzlich im Vertretungsfall tätig. Dieser tritt ein, wenn die oder der Gleichstellungsbeauftragte ununterbrochen über vier Monate hinaus abwesend ist. Sie oder er hat während der gesamten Amtszeit dieselben Rechte und Pflichten wie die oder der Gleichstellungsbeauftragte.

(2) Abweichend von Absatz 1 kann die oder der Gleichstellungsbeauftragte einzelne Aufgaben an die oder den Stellvertretenden mit ihrem beziehungsweise seinem Einverständnis übertragen. Die Delegationsentscheidung kann die oder der Gleichstellungsbeauftragte jederzeit zustimmungsfrei ändern oder aufheben. Eine Aufgabendelegation sowie Änderungen sind gegenüber der Dienststelle und der Personalvertretung anzuzeigen. Die Gesamtverantwortung für die Aufgabenerledigung verbleibt bei der oder dem Gleichstellungsbeauftragten.

(3) In jeder Außenstelle einer Dienststelle kann auf Vorschlag der oder des Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensperson als Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner für die Beschäftigten der Außenstelle bestellt werden. Die Vertrauensperson ist in angemessenem Umfang von ihren sonstigen Dienstpflichten freizustellen. Ist in der Außenstelle ein Geschlecht unterrepräsentiert, soll die Vertrauensperson diesem Geschlecht angehören. Den Außenstellen stehen andere Teile der Dienststelle gleich, die räumlich weit entfernt vom Dienstsitz der oder des Gleichstellungsbeauftragten liegen. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte wird durch die Vertrauensperson regelmäßig über Anliegen der Beschäftigten vor Ort unterrichtet und kann von der oder dem Gleichstellungsbeauftragten in Einzelfällen mit der Vertretung vor Ort beauftragt werden. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der zu bestellenden Person.

§ 16

Verfahren zur Bestellung

(1) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte wird nach vorheriger Mehrheitswahl bestellt. Die oder der Stellvertretende wird in einem getrennten Wahlgang gewählt. In diesem ist das Ergebnis der Wahl der oder des Gleichstellungsbeauftragten dahingehend zu berücksichtigen, dass das Erfordernis des § 14 Absatz 1 Satz 2 erfüllt wird. Die Vorschriften zur

Wahl der oder des Gleichstellungsbeauftragten gelten für die Wahl der oder des Stellvertretenden entsprechend.

(2) Wählbar sind vorbehaltlich Satz 2 alle in der Dienststelle Beschäftigten. Nicht zur Gleichstellungsbeauftragten oder Stellvertretenden können Personen gewählt und bestellt werden, die der Personalvertretung oder Schwerbehindertenvertretung angehören und solche, die befugt sind Entscheidungen in den Personalangelegenheiten der Dienststelle vorzubereiten oder selbstständig zu treffen.

(3) Die Dienststelle schreibt das Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten zur Wahl aus und fordert die Beschäftigten zur Kandidatur oder zur Unterbreitung von Wahlvorschlägen innerhalb einer angemessenen Frist auf. Aus den eingegangenen Kandidaturen ist eine Wahlliste zu erstellen und in der Dienststelle allgemein bekannt zu machen. Die Wahl der oder des Gleichstellungsbeauftragten erfolgt

1. schriftlich, wobei für die Stimmabgabe in Textform eine Frist von vier Wochen ab Bekanntgabe der Wahlliste einzuräumen ist, oder
2. im Rahmen einer Versammlung aller Beschäftigten, wobei die Versammlung, das Wahlverfahren und das Ergebnis zu protokollieren sind. Die Wahlversammlung soll spätestens vier Wochen nach Bekanntgabe der Wahlliste stattfinden.

Zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten ist die Person gewählt, die die absolute Mehrheit der Stimmen aller Beschäftigten der Dienststelle auf sich vereint. Erreicht keine Bewerberin oder kein Bewerber diese absolute Mehrheit, wird ein zweiter Wahlgang durchgeführt, bei dem die Wahl mit der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen erfolgt.

(4) Erklärt sich nur eine Person zur Ausübung des Amtes bereit, erfolgt deren Wahl entsprechend Absatz 3 mit der Maßgabe, dass die Bewerberin oder der Bewerber Zustimmung durch die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle erhält. Wird nach Satz 1 ein Gleichstellungsbeauftragter gewählt und bestellt, muss innerhalb von drei Monaten die Wahl einer Stellvertreterin gemäß Absatz 1 Satz 4 durchgeführt werden.

Stellt sich keine Person zur Verfügung, ist das Wahlverfahren nach drei Monaten erneut durchzuführen.

(5) Die Bestellung der oder des Gleichstellungsbeauftragten und der oder des Stellvertretenden ist den Beschäftigten unverzüglich bekannt zu machen. Sie sind im Geschäftsverteilungsplan zu benennen.

§ 17

Ende der Amtszeit

(1) Die Bestellung zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten erlischt automatisch mit dem Ablauf der Amtszeit, dem Ausscheiden aus der Dienststelle, der Übernahme einer Tätigkeit, die gemäß § 16 Absatz 2 die Wählbarkeit ausschließt oder bei ununterbrochener Abwesenheit von mehr als vier Monaten.

(2) Ein Widerruf der Bestellung durch die Dienststelle ist nur auf Verlangen der oder des Gleichstellungsbeauftragten oder bei grober Vernachlässigung oder Verletzung ihrer beziehungsweise seiner Pflichten aus diesem Gesetz zulässig.

(3) Für das Ende der Bestellung der oder des Stellvertretenden sowie der Vertrauensperson nach § 15 Absatz 3 gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend, bei Vertrauenspersonen mit der Maßgabe, dass die Bestellung automatisch mit dem Ablauf der Amtszeit der oder des Gleichstellungsbeauftragten endet.

(4) Endet die Amtszeit der oder des Gleichstellungsbeauftragten aus einem der in Absatz 1 und 2 benannten Gründe vorzeitig, wird die beziehungsweise der Stellvertretende zur beziehungsweise zum Gleichstellungsbeauftragten bestellt. Die Position der oder des bisherigen Stellvertretenden ist durch Wahlen neu zu besetzen. Bei der Neuwahl gelten § 16 Absatz 1 Satz 3 und 4 entsprechend.

(5) Endet die Amtszeit der oder des Stellvertretenden aus einem der in Absatz 1 und 2 benannten Gründe vorzeitig, wird eine Nachfolgerin oder ein Nachfolger gewählt. § 16 Absatz 1 Satz 3 und 4 gelten entsprechend. Scheidet eine Vertrauensperson aus, kann die oder der Gleichstellungsbeauftragte eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger zur Bestellung vorschlagen.

(6) Scheiden sowohl die oder der Gleichstellungsbeauftragte, als auch die oder der Stellvertretende nach den Absätzen 1 bis 3 vorzeitig aus dem Amt aus, findet ein neues Wahl- und Bestellungsverfahren nach § 16 statt.

§ 18

Rechtsstellung

(1) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte gehört der Verwaltung an und wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Sie oder er hat dort ein unmittelbares Vortragsrecht.

(2) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung der Tätigkeit weisungsunabhängig. Eine dienstliche Beurteilung durch die Leitung der Dienststelle für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter erfolgt nur auf Antrag derjenigen beziehungsweise desjenigen.

(3) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer oder seiner Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer oder seiner Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Dies gilt auch für ihre oder seine berufliche Entwicklung. § 48 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes über den Schutz der Mitglieder des Personalrates bei Kündigung, Versetzung und Abordnung gilt entsprechend für die beziehungsweise den Gleichstellungsbeauftragten, die sie oder ihn vertretende Person sowie Vertrauenspersonen im Sinne des § 15 Absatz 3.

(4) Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertretende und Vertrauenspersonen sind verpflichtet, über die ihnen bei Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten sowie anderen Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach vertraulich zu behandeln sind, auch über das Ende ihrer Amtszeit hinaus Still-

schweigen zu bewahren. Die betroffenen Beschäftigten können die Entbindung von der Schweigepflicht erklären.

§ 19

Freistellung

(1) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte wird von ihren oder seinen sonstigen dienstlichen Tätigkeiten entlastet. Die Freistellung erfolgt abhängig von der Anzahl der Beschäftigten im Zuständigkeitsbereich der oder des Gleichstellungsbeauftragten im Umfang von

1. 25 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit bei Zuständigkeit für bis zu 200 Beschäftigte,
2. 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit bei Zuständigkeit für mehr als 200 Beschäftigte,
3. 100 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit bei Zuständigkeit für mehr als 600 Beschäftigte.

Übt die oder der Gleichstellungsbeauftragte eine Teilzeitbeschäftigung aus, ist der Entlastungsumfang der oder des Stellvertretenden entsprechend zu erhöhen. Im Vertretungsfall nach § 15 Absatz 1 wird die oder der Stellvertretende anstelle der oder des Gleichstellungsbeauftragten im gleichen Umfang entlastet. Im Falle der teilweisen Aufgabenübertragung nach § 15 Absatz 2 wird die oder der Stellvertretende anstelle der oder des Gleichstellungsbeauftragten im angemessenen Umfang entlastet.

(2) Soweit die oder der Gleichstellungsbeauftragte für das Amt von ihren oder seinen sonstigen Dienstpflichten freigestellt wurde, muss für sie oder ihn betreffende Personalentscheidungen der berufliche Werdegang ungeachtet des Entlastungsumfangs so nachgezeichnet werden, wie er ohne die Bestellung zur beziehungsweise zum Gleichstellungsbeauftragten verlaufen wäre.

(3) Für die Tätigkeit der oder des Gleichstellungsbeauftragten sind die notwendigen personellen, räumlichen und sachlichen Mittel zur Verfügung zu stellen. Zur Unterstützung, insbesondere bei büroorganisatorischen Tätigkeiten, kann der oder dem Gleichstellungsbeauftragten mit einer Zuständigkeit für 200 bis 600 Beschäftigte eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Umfang von 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit zugeordnet werden. Eine Zuordnung muss erfolgen

1. bei einer Zuständigkeit für mehr als 600 Beschäftigte im Umfang von 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit,
2. bei einer Zuständigkeit für mehr als 1000 Beschäftigte im Umfang von 100 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit.

(4) Die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne der Absätze 1 und 3 bemisst sich nach § 1 der Sächsischen Arbeitszeitverordnung.

§ 20

Aufgaben und Mitwirkung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten achten auf die Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes und unterstützen die Dienststellenleitungen bei dessen Umsetzung. Sie sollen hierfür zu Beginn und während ihrer Amtszeit Gelegenheit zur Fortbildung, insbesondere auf den Gebieten des Gleichstellungsrechts, des öffentlichen Dienstrechts und des Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts erhalten. Sie sind einmal jährlich zur Teilnahme an solchen Fortbildungen verpflichtet.

(2) Bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen aufgrund von Benachteiligung, die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienaufgaben sowie den Schutz vor Belästigung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität beziehungsweise sexueller Belästigung betreffen können, hat die oder der Gleichstellungsbeauftragte ein Recht auf unverzügliche und umfassende Information und frühzeitige Beteiligung. Die Dienststelle hat die erforderlichen Unterlagen frühestmöglich der oder dem Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen und erbetene Auskünfte zu erteilen. Eine frühzeitige Beteiligung nach Satz 1 liegt vor, wenn die oder der Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle beteiligt wird und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist.

(3) In allen Angelegenheiten, in denen die oder der Gleichstellungsbeauftragte mitwirken darf, hat sie beziehungsweise er ein Initiativrecht. Über einen Initiativantrag hat die Dienststelle innerhalb angemessener Zeit, spätestens nach einem Monat, zu entscheiden. Die Entscheidung ist der oder dem Gleichstellungsbeauftragten in Textform mitzuteilen.

(4) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte soll regelmäßige Sprechstunden durchführen und die Beschäftigten bei Bedarf, insbesondere in Angelegenheiten der Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienaufgaben beraten. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte soll nicht Beschwerdestelle im Sinne des § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sein. Sie oder er nimmt aber Beschwerden von Beschäftigten über Belästigungen wegen des Geschlechts oder der sexuellen Identität und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz entgegen, informiert über Beratungs- und Hilfsangebote und leitet die Beschwerde mit Einverständnis der oder des Betroffenen an die zuständige Stelle weiter. Die Aufgabenwahrnehmung nach Satz 3 soll möglichst von einer Person durchgeführt werden, die das gleiche Geschlecht wie die oder der Hilfesuchende hat. Im Einzelfall wird die oder der Stellvertretende über § 15 Absatz 1 und 2 hinaus tätig.

(5) Mindestens einmal im Jahr führt die oder der Gleichstellungsbeauftragte nach vorheriger Information der Dienststellenleitung eine Versammlung mit allen Beschäftigten durch. In deren Rahmen erstattet sie oder er einen Tätigkeitsbericht. Zu einzelnen Tagesordnungspunkten, die die Belange von Frauen hinsichtlich ihrer Erwerbstätigkeit in der Dienststelle besonders berühren, kann die Versammlung nur mit den weiblichen Beschäftigten und der Gleichstellungsbeauftragten beziehungsweise der Stellvertreterin des Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt werden. Erforderlich hierfür ist eine entsprechende Entscheidung der oder des Gleichstellungsbeauftragten oder der Antrag von mindestens drei

weiblichen Beschäftigten. Nach Beendigung des Tagesordnungspunkts sind wieder alle Beschäftigten an der Versammlung zu beteiligen.

(6) Die Sprechstunden und Versammlungen der oder des Gleichstellungsbeauftragten finden innerhalb der Dienstzeit statt.

(7) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte hat ein Recht zur Teilnahme an Personalversammlungen gemäß § 49 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes und an Besprechungen nach § 71 Absatz 1 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes. Sie oder er hat in beiden Fällen ein Rederecht.

§ 21

Beanstandung

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

1. Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern verstoßen oder
2. sie oder er in ihren oder seinen Rechten aus diesem Gesetz verletzt wird,

kann sie oder er dies innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung schriftlich und unter Darlegung der Gründe beanstanden. In dringenden Fällen muss die Beanstandung unverzüglich, spätestens jedoch drei Werktage nach Kenntnis erfolgen. Die Beanstandung ist ausgeschlossen, wenn sechs Monate seit dem beanstandeten Sachverhalt vergangen sind.

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

(3) Die Dienststelle muss die Beanstandung innerhalb eines Monats prüfen und in der Sache unter Beachtung der Einwände neu entscheiden. Bei umfangreichen Sachverhalten ist eine angemessene Nachfrist zu gewähren. Hilft die Dienststelle der Beanstandung nicht vollumfänglich ab, legt sie diese der nächsthöheren Dienststellenleitung unverzüglich vor und unterrichtet die oder den Gleichstellungsbeauftragten hierüber. Die nächsthöhere Dienststelle hat die Angelegenheit mit der oder dem dortigen Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern und soll innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Beanstandung abschließend entscheiden. Die Entscheidung ist schriftlich zu begründen und der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle unverzüglich zu übermitteln.

(4) Abweichend von Absatz 3 Satz 4 kann die nächsthöhere Dienststelle die Beanstandung innerhalb eines Monats nach Zugang der obersten Dienstbehörde zur abschließenden Entscheidung nach vorheriger Erörterung mit der oder dem dortigen Gleichstellungsbeauftragten vorlegen. Die Entscheidung soll innerhalb von drei Monaten ergehen. Bei umfangreichen Sachverhalten ist eine angemessene Nachfrist zu gewähren. Die schriftlich zu begründende Entscheidung ist der oder dem beanstandenden Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich zu übermitteln.

§ 22

Rechtsschutz

(1) Bleibt die Beanstandung erfolglos, weil ihr die nächsthöhere beziehungsweise die oberste Dienstbehörde nicht vollumfänglich abhilft, kann die oder der Gleichstellungsbeauftragte innerhalb eines Monats nach Zugang der Entscheidung gemäß § 21 Absatz 3 Satz 4 beziehungsweise § 21 Absatz 4 Satz 1 das Verwaltungsgericht anrufen.

(2) Die Anrufung des Gerichts kann nur auf die Gründe des § 21 Absatz 1 Satz 1 gestützt werden oder darauf, dass die nächsthöhere beziehungsweise oberste Dienststelle über die Beanstandung ohne zureichenden Grund nicht innerhalb der Frist nach § 21 Absatz 3 Satz 4 beziehungsweise § 21 Absatz 4 Satz 2 und einer angemessenen Nachfrist sachlich entschieden hat. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(3) Bei Anrufung des Verwaltungsgerichts gilt § 21 Absatz 2 Satz 1 entsprechend.

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

Abschnitt 5

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

§ 23

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

(1) In den Gemeinden und Landkreisen sind neben den Gleichstellungsbeauftragten nach § 14 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

(2) Das Amt der oder des Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist in Gemeinden mit mindestens 10 000 Einwohnerinnen und Einwohnern und in Landkreisen hauptamtlich zu besetzen. In den übrigen Gemeinden kann die oder der Kommunale Gleichstellungsbeauftragte hauptamtlich tätig sein.

(3) Die hauptamtliche Tätigkeit der oder des Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten erfolgt im Umfang von

1. 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit in Gemeinden ab 10 000 Einwohnerinnen und Einwohnern,
2. 75 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit in Gemeinden ab 20 000 Einwohnerinnen und Einwohnern,
3. 100 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit in Gemeinden ab 50 000 Einwohnerinnen und Einwohnern und in kreisfreien Städten.

Die oder der Kommunale Gleichstellungsbeauftragte eines Landkreises ist im Umfang von 100 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit hauptamtlich tätig.

(4) Die Gemeinde oder der Landkreis hat der oder dem Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ein sich an der Einwohnerzahl orientierendes hinreichendes Budget zur Verfügung zu stellen.

§ 24

Aufgaben und Rechte

(1) Die oder der Kommunale Gleichstellungsbeauftragte trägt zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft im jeweiligen örtlichen Zuständigkeitsbereich bei. Sie ist dabei weisungsfrei und unabhängig.

(2) Über alle Angelegenheiten der Gemeinde oder des Landkreises, die die Gleichstellung von Frauen und Männern berühren, ist die oder der Kommunale Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig und umfassend zu informieren. Sie oder er hat ein Initiativ- und Beteiligungsrecht hinsichtlich aller Vorhaben, Maßnahmen, Entscheidungen, Programme und Projekte, die Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im Zuständigkeitsbereich der Gemeinde oder des Landkreises haben können. Insbesondere kann die oder der Kommunale Gleichstellungsbeauftragte eigene Öffentlichkeitsarbeit betreiben und sich mit Maßnahmen an die Bevölkerung wenden.

(3) Die oder der Kommunale Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an allen Sitzungen des Gemeinderates beziehungsweise des Kreistages sowie der Ausschüsse mit beratender Stimme teilzunehmen.

(4) Wird die oder der Kommunale Gleichstellungsbeauftragte in ihren oder seinen Rechten verletzt oder hält sie oder er Vorhaben, Maßnahmen, Entscheidungen, Programme oder Projekte der Gebietskörperschaft des öffentlichen Rechts für unvereinbar mit diesem Gesetz, kann er oder sie dies gegenüber der Gemeinde oder dem Landkreis innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis von der Rechtsverletzung schriftlich beanstanden. Die Gemeinde oder der Landkreis hat innerhalb von einem Monat schriftlich Stellung zu nehmen. § 21 Absatz 1, Absatz 2 und Absatz 3 Satz 1 und 2 sowie § 22 gelten entsprechend.

§ 25

Qualifikation

Die oder der Kommunale Gleichstellungsbeauftragte soll über eine hinreichende fachliche Qualifikation verfügen, beispielsweise in Form eines Hochschulabschlusses, einer vergleichbaren beruflichen und thematischen Qualifikation oder aufgrund nachweisbarer Erfahrungen im Bereich der Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit.

Abschnitt 6

Gleichstellungspläne

§ 26

Pflicht zur Erstellung

- (1) Für jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist ein Gleichstellungsplan für einen Geltungszeitraum von jeweils vier Jahren zu erstellen. In anderen Dienststellen kann ein Gleichstellungsplan erstellt werden.
- (2) In besonders gelagerten Einzelfällen kann mit Genehmigung des jeweiligen Fachministeriums und des für Gleichstellungsfragen zuständigen Staatsministeriums von der Erstellung eines Gleichstellungsplans abgesehen werden. Die Ausnahme von der Pflicht nach Satz 1 ist auf längstens vier Jahre befristet und kann nicht verlängert werden.
- (3) Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist die besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Im Rahmen ihrer Leistungsbeurteilung sind die Ergebnisse der Umsetzung des Gleichstellungsplans unter Berücksichtigung der tatsächlichen Anstrengungen der jeweiligen Person zu berücksichtigen.

§ 27

Zeitpunkt der Erstellung, Zustimmungsverfahren, Inkrafttreten

- (1) Spätestens drei Monate vor dem Ablauf der Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans ist der Gleichstellungsplan für den nächsten Vierjahreszeitraum durch die Dienststellenleitung vorzulegen. Liegt zu diesem Zeitpunkt kein Gleichstellungsplan vor, darf die Dienststelle Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen nur mit der vorherigen Zustimmung der nächsthöheren Dienststelle vornehmen. Die Zustimmung kann nur für den Einzelfall erteilt werden.
- (2) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist an der Erstellung des Gleichstellungsplans frühzeitig zu beteiligen.
- (3) Die Gleichstellungspläne sind der jeweiligen Dienstaufsichtsbehörde vorzulegen. Gleichstellungspläne der übrigen, der alleinigen Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sind der die Rechtsaufsicht ausübenden Dienststelle vorzulegen. Stellt die Aufsichtsbehörde gravierende Mängel fest, kann sie in begründeten Fällen weitere Einstellungen, Beförderungen oder Höhergruppierungen untersagen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Aufsichtsbehörden sind zu informieren.
- (4) Einwände gegen den durch die Dienststellenleitung vorgelegten Gleichstellungsplan können innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten schriftlich und begründet erhoben werden. Es hat eine Erörterung der erhobenen Einwände durch die vorliegende Dienststellenleitung, die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten

der Dienststelle und die die Einwände erhebende Stelle oder Person mit dem Ziel der Herstellung des Einvernehmens zu erfolgen.

(5) Die aufsichtsführende Behörde nach Absatz 3 erhebt nach Maßgabe des Absatz 4 eventuelle Einwände.

(6) Der Gleichstellungsplan tritt nach dem Ablauf des Geltungszeitraums des bisherigen Gleichstellungsplans in Kraft. Er ist den Beschäftigten in geeigneter Weise bekanntzumachen.

(7) Wird eine Dienststelle neu gebildet, hat die Dienststellenleitung einen Gleichstellungsplan spätestens neun Monate nach Errichtung der Dienststelle vorzulegen. Unter Beachtung der Absätze 3 bis 5 soll der erste Gleichstellungsplan einer neuen Dienststelle zwölf Monate nach deren Errichtung in Kraft treten.

§ 28

Inhalt

(1) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur der Dienststelle sowie eine Schätzung der im Geltungszeitraum frei werdenden und zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Für die Analyse sind folgende Angaben jeweils getrennt nach Geschlechtern und gegliedert nach Entgelt- und Besoldungsgruppen zu erheben und auszuwerten:

1. die Zahl der im Geltungsbereich Beschäftigten in Vollzeit und Teilzeit,
2. die Zahl der im Geltungsbereich beschäftigten Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
3. die durchschnittlichen Endnoten in dienstlichen Beurteilungen, unterteilt nach Teil- und Vollzeitbeschäftigung,
4. die Zahl der Auszubildenden sowie Anwärterinnen und Anwärter,
5. die Zahl der in Anspruch genommenen Beurlaubungen, getrennt nach familienbedingter und sonstiger Beurlaubung,
6. die Gremienbesetzung nach § 30.

Infolge der Bestandsaufnahme sind die Besoldungs- und Entgeltgruppen innerhalb der Dienststelle darzustellen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist.

(2) Die Bestandsaufnahme umfasst auch die Darstellung und Analyse der Umsetzung des vorhergehenden Gleichstellungsplans im Rahmen einer Erfolgskontrolle. Hierbei sind insbesondere darzulegen:

1. die Entwicklung der Anteile von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen innerhalb des Geltungszeitraums,
2. die Gründe für unterschiedliche Anteile von Frauen und Männern in einzelnen Bereichen,

3. die nach Geschlechtern getrennte Darstellung der Inanspruchnahme von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit,
4. die Gründe für das Nichterreichen von Zielvorgaben.

(3) Sind in einer Dienststelle Frauen oder Männer unterrepräsentiert, muss der Gleichstellungsplan festlegen, welche konkreten personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen in welchem Zeitraum ergriffen werden, um die Unterrepräsentanz zu beseitigen. Der Gleichstellungsplan hat bei einer Unterrepräsentanz von Frauen in einem Bereich als Zielvorgabe vorzusehen, dass mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in diesem Bereich zur Besetzung durch Frauen vorzusehen sind. Sind im Geltungszeitraum personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen, die zu einer Sperrung oder einem Wegfall von Stellen führen und sind in der Dienststelle Frauen unterrepräsentiert, hat der Gleichstellungsplan vorzugeben, dass der Anteil der Frauen in der Dienststelle mindestens gleich bleiben muss.

(4) Der Gleichstellungsplan soll enthalten:

1. Strategien zur umfassenden Unterrichtung der Beschäftigten über Gleichstellungsthemen sowie zur Sensibilisierung aller Beschäftigten für das Thema sexuelle Belästigung,
2. Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen,
3. Erläuterungen zur geschlechtergerechten Personalentwicklung, insbesondere zu folgenden Maßnahmen:
 - a) Potentialerkennung und -förderung,
 - b) die Entwicklung von Personalauswahlkriterien,
 - c) die Übertragung von qualifizierten Aufgaben, wie Leitung von Arbeitsgruppen und Stellvertretungsfunktionen,
 - d) die Erprobung und Weiterentwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen,
 - e) familienfreundliche Rotationsmöglichkeiten,
 - f) die Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus der Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben,
 - g) die Etablierung einer die Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer fördernden Führungskultur und
 - h) die Veränderung von Beurteilungskriterien unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern.

§ 29

Jährliche Statistik

(1) Jede Dienststelle, die einen Gleichstellungsplan aufstellt, erfasst jährlich statistisch die Zahl der Frauen und Männer

1. unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Besoldungs- und Entgeltgruppen, Laufbahnen sowie Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, nach dem Stand vom 30. Juni des jeweiligen Jahres, und
2. bei Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Fortbildungen, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Laufbahnen für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres zum 30. Juni des Berichtsjahres.

(2) In den Jahren in denen ein neuer Gleichstellungsplan zu erstellen ist, ersetzt dieser die jährliche Statistik nach Absatz 1. Die jährliche Statistik ist den Beschäftigten in geeigneter Weise bekannt zu machen. Die jährlichen Statistiken der obersten Staatsbehörden sind jeweils bis zum 31. Dezember zu veröffentlichen.

(3) Die Staatsregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung

1. die Datenerhebung, insbesondere Konkretisierung der Erhebungsmerkmale und Form der Erhebung, unter Berücksichtigung der Personalstandsstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 2006 (BGBl. I S. 438), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 2. März 2016 (BGBl. I S. 342) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung,
2. die Datenübermittlung zwischen den mit der Durchführung der Statistik betrauten Personen und Stellen und die Datenspeicherung sowie
3. die Datenauswertung

nach Anhörung der oder des Sächsischen Datenschutzbeauftragten zu regeln.

Abschnitt 7

Gremien, Unternehmensbeteiligungen und Auftragsvergabe

§ 30

Gremien

(1) Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind insbesondere Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Vorstände, Arbeitsgruppen, Jurys, Kuratorien, Delegationen, Schiedsstellen, Personalauswahlgremien, kollegiale Organe und vergleichbare Einheiten, unabhängig von ihrer Bezeichnung. Sie sind paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen. Besteht ein Gremium aus einer ungeraden Anzahl von Personen, wird einer der Sitze abwechselnd an Frauen und Männer vergeben. Dieser Wechsel findet bei jeder Neubesetzung des Gremiums statt.

(2) Soweit einer Dienststelle ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht für ein Gremium im Geltungsbereich dieses Gesetzes zusteht, sind bei der Entsendung, Bestellung oder dem Vorschlag von Mitgliedern Frauen und Männer zu gleichen Anteilen zu berücksichtigen. Wenn eine Dienststelle eine Person in ein Gremium außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes entsendet, hat sie jeweils eine Frau und einen Mann als Vorschlag zu benennen und das Gremium auf das Prinzip der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung hinzuweisen. Das Gremium entscheidet sodann über die Berufung. Dies gilt nicht soweit andere gesetzliche Bestimmungen die Benennung einer einzelnen Person verlangen. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe ist auf eine paritätische Repräsentanz der Geschlechter zu achten. Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist an den jeweiligen Entscheidungen nach Satz 1 frühzeitig zu beteiligen.

(3) Scheidet ein Mitglied aus einem Gremium vor Ablauf der regulären Amtszeit aus, dessen Geschlecht dort in der Mehrheit ist, muss eine Person des anderen Geschlechts nachfolgen. Scheidet ein Mitglied aus, dessen Geschlecht in der Minderheit ist, muss eine Person des gleichen Geschlechts nachfolgen.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Zwingende Gründe liegen insbesondere vor, soweit

1. Mitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden,
2. eine für das Gremium geltende Regelung die Besetzung von Mitgliedern kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) vorsieht,
3. eine für das Gremium geltende Regelung aus sachlichen Gründen ein bestimmtes Geschlecht für ein oder mehrere Mitglieder vorsieht oder
4. der entsendenden Stelle die Einhaltung der Vorgaben der Absätze 2 bis 3 aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

(5) In anderen Rechtsvorschriften des Bundes oder des Landes enthaltene vergleichbare oder weitergehende Bestimmungen zur Besetzung von Gremien, die ebenfalls das Ziel einer geschlechterparitätischen Gremienbesetzung verfolgen, bleiben unberührt.

§ 31

Unternehmensbeteiligungen

(1) Halten die in § 3 genannten Rechtsträger mindestens 10 Prozent der Anteile an einem privatrechtlichen Unternehmen, einer Vereinigung oder einer Einrichtung, haben sie darauf hinzuwirken, dass:

1. der Gesellschaftsvertrag bzw. die Unternehmenssatzung Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern enthält,
2. die Gremien des Unternehmens, der Vereinigung oder der Einrichtung zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt werden sowie
3. zur Unternehmenspolitik Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern gehören.

(2) Soweit ein Rechtsträger nach § 3 eine zur Änderung des Gesellschaftsvertrags beziehungsweise der Satzung berechtigende Mehrheit der Anteile an einem privatrechtlichen Unternehmen, einer Vereinigung oder einer Einrichtung hält oder erwirbt, ist das Beteiligungsrecht so auszuüben, dass die Vorschriften dieses Gesetzes im Unternehmen entsprechende Anwendung finden. Entsprechendes gilt für die Beteiligung an Vereinigungen und Einrichtungen.

(3) Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern soll auch insbesondere im Bereich der Vorstands- und Geschäftsführungspositionen verwirklicht werden.

§ 32

Vergabe öffentlicher Aufträge

(1) Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen sowie bei allen freiwilligen staatlichen und kommunalen Leistungen soll durch vertragliche Vereinbarung bzw. Auflagen sichergestellt werden, dass bei der Ausführung des Auftrags bzw. der Verwendung der Mittel die Grundzüge dieses Gesetzes Beachtung finden. Liegen für den Abschluss eines Vertrags über Leistungen gleichwertige Angebote vor, soll die Anbieterin bzw. der Anbieter bevorzugt werden, die oder der nachweisbar die Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben fördert.

(2) Soweit Aufträge öffentlich ausgeschrieben werden, ist auf die in Absatz 1 enthaltene gesetzliche Bestimmung hinzuweisen.

Abschnitt 8

Schlussbestimmungen

§ 33

Berichtspflicht

Die Staatsregierung legt dem Landtag alle vier Jahre einen Bericht über die Situation der Frauen und Männer im öffentlichen Dienst und über die Anwendung dieses Gesetzes vor. Die Staatsministerien sowie die Kommunen haben dazu die erforderlichen Angaben zu machen. Grundlage des Berichts sind die Gleichstellungspläne nach § 26 sowie die jährlichen Statistiken nach § 29.

§ 34

Kommunaler Mehrbelastungsausgleich

Der Freistaat Sachsen erstattet den Landkreisen, den kreisfreien Städten und den kreisangehörigen Gemeinden für die ihnen durch die Aufgabenübertragung nach diesem Gesetz entstehenden Mehrbelastungen einen finanziellen Ausgleich im Rahmen des kommunalen Finanzausgleichs.

§ 35

Übergangsvorschriften

(1) Die Wahl und Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen nach § 16 beginnt erstmals drei Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes.

(2) Die Gleichstellungspläne der Dienststellen sind erstmals neun Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes vorzulegen. Dies gilt nicht, wenn die Geltungsdauer des Frauenförderplans nach dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz vom 31. März 1994 (SächsGVBl. S. 684), das zuletzt durch Artikel 26 des Gesetzes vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970) geändert worden ist, zu diesem Zeitpunkt noch zwei Jahre beträgt.

Artikel 2

Änderung der Sächsischen Gemeindeordnung

§ 64 der Sächsischen Gemeindeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. März 2014 (SächsGVBl. S. 146), die zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 13. Dezember 2017 (SächsGVBl. S. 626) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 wird aufgehoben.
2. Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2.

Artikel 3

Änderung der Sächsischen Landkreisordnung

§ 60 der Sächsischen Landkreisordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. März 2014 (SächsGVBl. S. 180), die zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 13. Dezember 2017 (SächsGVBl. S. 626) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 wird aufgehoben.
2. Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden die Absätze 2 und 3.

Artikel 4

Änderung des Sächsischen Beamtengesetzes

§ 98 des Sächsischen Beamtengesetzes vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970, 971), das durch das Gesetz vom 4. Juli 2017 (SächsGVBl. S. 347) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Einem Beamten mit Dienstbezügen ist nach Maßgabe des § 12 des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes vom [einsetzen: Ausfertigungsdatum dieses Mantelgesetzes] (SächsGVBl. S. [einsetzen: Seitenzahl]) die Reduzierung der Arbeitszeit oder die Beurlaubung ohne Entgelt aus familiären Gründen zu gewähren.“

2. Absatz 3 Satz 3 und 5 wird aufgehoben.

3. Die Absätze 4 und 5 werden aufgehoben.

4. Die bisherigen Absätze 6 und 7 werden die Absätze 4 und 5.

Artikel 5

Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Das Sächsische Personalvertretungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Juni 1999 (SächsGVBl. S. 430), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 9. Juni 2017 (SächsGVBl. S. 306) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 35 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 wird das Wort „Frauenbeauftragten“ durch die Wörter „oder des Gleichstellungsbeauftragten“ ersetzt.

b) Absatz 3 Nummer 6 wird wie folgt gefasst:

„6. der oder des Gleichstellungsbeauftragten in Angelegenheiten, die ihre oder seine Aufgaben nach § 20 des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes vom [einsetzen: Datum der Ausfertigung dieses Mantelgesetzes] (SächsGVBl. [einsetzen: Seitenzahl]), in der jeweils geltenden Fassung berühren,“

2. § 41 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Der oder dem Gleichstellungsbeauftragten ist bei der Behandlung von Angelegenheiten, die ihre beziehungsweise seine Aufgaben nach § 20 des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes betreffen, Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.“

3. In § 42 Absatz 2 wird das Wort „Frauenbeauftragte“ durch die Wörter „oder der Gleichstellungsbeauftragte“ ersetzt.

Artikel 6

Änderung des Sächsischen Besoldungsgesetzes

In § 46 Absatz 3 Nummer 6 des Sächsischen Besoldungsgesetzes vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970, 1005), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 4. Juli 2017 (SächsGVBl. S. 348) geändert worden ist, wird das Wort „Frauenbeauftragte“ durch die Wörter „Gleichstellungsbeauftragte beziehungsweise Gleichstellungsbeauftragter“ ersetzt.

Artikel 7

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das Sächsische Frauenförderungsgesetz vom 31. März 1994 (SächsGVBl. S. 684), das zuletzt durch Artikel 26 des Gesetzes vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970) geändert worden ist, außer Kraft.

Begründung:

A. Im Allgemeinen

Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland sieht seit 1994 in Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Staatsziel vor. Der Staat hat demnach die Pflicht, bestehende Nachteile eines Geschlechts aktiv zu beseitigen. Auch der Freistaat Sachsen hat gemäß Artikel 8 der Sächsischen Verfassung die Aufgabe, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Aufgabe wollte der Freistaat mit dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz von 1994 erfüllen. Dies gelang nur bedingt erfolgreich, auch weil das Gesetz seit nunmehr über zehn Jahren keinerlei inhaltlichen Änderungen oder Anpassungen unterzogen wurde.

Der Koalitionsvertrag von CDU und SPD von 2014 sieht vor, dass das Frauenförderungsgesetz bis 2016 zu einem modernen Gleichstellungsgesetz weiterentwickelt werden sollte. Ein entsprechender Gesetzentwurf der Staatsregierung liegt jedoch bis heute nicht vor.

Da das Thema Gleichstellung im Freistaat Sachsen zu lange nicht die angemessene Aufmerksamkeit erhalten hat, legt die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nun einen Entwurf für ein progressives Sächsisches Gleichstellungsgesetz vor, das den aktuellen Erfordernissen der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit für beide Geschlechter Rechnung trägt. Der Gesetzentwurf geht in seinem Grundsatz davon aus, dass die Gleichstellung der Geschlechter nur durch gemeinsame Anstrengungen aller Beteiligten erreicht werden kann. Deswegen werden in die Rechte und Pflichten nach diesem Gesetz alle Beschäftigten, egal ob weiblich oder männlich, oder aber Personen mit einer hiervon abweichenden Geschlechtsidentität, konsequent einbezogen. Die berufliche Förderung von Frauen ist nach wie vor zwingend notwendig, jedoch ist es genauso erforderlich, männlichen Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen und sie an Entscheidungen mit Bezug zur Gleichstellung der Geschlechter teilhaben zu lassen.

Der Gesetzentwurf gliedert sich in ein Vollgesetz – das Sächsische Gleichstellungsgesetz – und Folgeänderungen in der Sächsischen Gemeindeordnung, der Sächsischen Landkreisordnung, dem Sächsischen Beamtenengesetz, dem Sächsischen Personalvertretungsgesetz sowie dem Sächsischen Besoldungsgesetz.

Das Sächsische Gleichstellungsgesetz löst das Sächsische Frauenförderungsgesetz von 1994 ab. Es ist in acht Abschnitte eingeteilt. Der erste Abschnitt enthält die allgemeinen Bestimmungen. Nach Klarstellung des Gesetzesziels werden allgemeine Grundsätze von besonderer Wichtigkeit dargestellt. Es folgen die Aufzählung derjenigen Institutionen der sächsischen Verwaltung in denen das Gesetz Anwendung findet sowie die Definition der regelmäßig im Gesetz verwendeten Kernbegriffe.

Der zweite Abschnitt trifft Regelungen für verschiedene Stufen der beruflichen Entwicklung im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen. Die Gleichbehandlung der Geschlechter und Vermeidung von Unterrepräsentanzen und Diskriminierungen soll bei der Ausschreibung von Stellen beginnen und sich auch im Bereich der Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten fortsetzen. In Bewerbungs- und Auswahlverfahren sind die Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber besonders genau miteinander zu vergleichen und unter Gesichtspunkten der Gleichberechtigung zu bewerten.

Kernpunkt geschlechtergerechter Beschäftigungsbedingungen und einer wirklichen Chancengerechtigkeit ist die gute Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit. Der dritte Abschnitt sieht diverse Möglichkeiten der Gestaltung von Arbeits- und Dienstverhältnissen vor, die ausdrücklich für Frauen und Männer bestehen und gefördert werden sollen. Individuelle Arbeitsgestaltung, Telearbeit, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung sollen insbesondere männlichen Beschäftigten dazu verhelfen, sich mehr in die Familienarbeit einzubringen. Andererseits soll weiblichen Beschäftigten trotz großem Anteil an familiären Aufgaben eine Berufstätigkeit mit Perspektiven ermöglicht werden.

Der vierte Abschnitt enthält umfassende Regelungen zur Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen. Jede Dienststelle ab einer gewissen Größe soll eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten haben, die oder der weisungsfreier Teil der Dienststellenleitung ist. Die Gleichstellungsbeauftragten haben umfassende Mitwirkungs-, Teilnahme- und Rederechte in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich. Werden Regelungen des Gleichstellungsgesetzes oder andere Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern verletzt, steht den Gleichstellungsbeauftragten ein Beanstandungsrecht zu. Schließlich steht der Weg zu den Verwaltungsgerichten zur gerichtlichen Überprüfung strittiger Maßnahmen offen.

Neben den Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen sind Kommunale Gleichstellungsbeauftragte zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft unverzichtbar. Ihre Bestellung, Aufgaben und Rechte werden im fünften Abschnitt geregelt. Diese Regelungen lösen die Bestimmungen in der Sächsischen Gemeindeordnung und der Sächsischen Landkreisordnung zu den Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Landkreise ab, die mit den Artikeln 2 und 3 dieses Gesetzentwurfs aufgehoben werden.

Wichtiger Teil einer erfolgreichen und effektiven Gleichstellungsarbeit in den Dienststellen ist die Erstellung der im sechsten Abschnitt geregelten Gleichstellungspläne. Obligatorische und fakultative Inhalte sowie das Erstellungsverfahren sind umfassend aufgeführt. Ergänzt werden die vierjährigen Gleichstellungspläne durch jährliche Statistiken.

Der siebte Abschnitt enthält Regelungen zur geschlechtergerechten Besetzung von Gremien in den Verwaltungen des Freistaates, aber auch für den Fall, dass der Freistaat Personen in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes entsendet. Die öffentliche Verwaltung kann sich der Geltung dieses Gesetzes nicht bei Beteiligungen an privaten Unternehmen entziehen. Entsprechende gleichstellungsrechtliche Vorschriften für Unternehmensbeteiligungen sowie für die Vergabe öffentlicher Aufträge sind ebenfalls Bestandteil dieses Abschnitts.

Mit den Schlussbestimmungen des achten Abschnittes wird einerseits der Staatsregierung eine Berichtspflicht gegenüber dem Sächsischen Landtag auferlegt. Andererseits enthält der Abschnitt Übergangsbestimmungen hinsichtlich der Wahl von Gleichstellungsbeauftragten und der Erstellung von Gleichstellungsplänen nach dem Inkrafttreten des Gesetzes und normiert die Verpflichtung zum kommunalen Mehrbelastungsausgleich.

B. Im Besonderen

Zu Artikel 1 – Sächsisches Gleichstellungsgesetz

Zu § 1 – Ziel des Gesetzes

Zu Absatz 1

Absatz 1 nimmt Bezug auf Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes und Artikel 18 Absatz 2 der Sächsischen Landesverfassung. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern soll durch die nachfolgenden Regelungen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen durch effektive Fördermaßnahmen verwirklicht werden. Ziel des Gesetzes ist auch die Herstellung von Chancengerechtigkeit.

Zu Absatz 2

Der aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz resultierende Schutz- und Förderauftrag des Staates verlangt eine verstärkte Förderung von Frauen bei noch immer vorhandener struktureller Benachteiligung. Diese beruht auf tief verwurzelten Rollenbildern, die in der Gesellschaft gelebt werden und so verfestigt sind, dass sie sich in der Rechtsordnung und der gesellschaftlich gelebten Praxis niedergeschlagen haben. Zudem besteht für Frauen insbesondere durch Erziehungszeiten und Abwesenheit wegen der Pflege von Angehörigen eine Benachteiligung. Es ist davon auszugehen, dass im öffentlichen Dienst – wie allgemein im Erwerbsleben – eine Benachteiligung von Männern hinsichtlich Zugang und Aufstieg nicht besteht. Deswegen ist weiterhin bei aller Gleichbehandlung der Geschlechter eine gezielte Frauenförderung erforderlich. Dennoch betrifft das Gesetz aber auch zunehmend Männer. Zum einen sollen sich die Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verstärkt an Männer richten, da diese noch in erheblich geringerem Umfang Familienaufgaben wahrnehmen. Zum anderen sollen bestehende Unterrepräsentanzen von Männern in einzelnen Berufsgruppen (z. B. Erziehungsberufe) künftig stärker als bisher in den Blick genommen werden. Im Sinne einer modernen Gleichstellungspolitik zielt die Vorschrift ebenso wie das gesamte Gesetz auf eine gleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen ab.

Zu Absatz 3

Kernvoraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Berufsleben ist die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit. Eltern und Pflegende sollen geschlechtsunabhängig darin bestärkt werden, sowohl einen angemessenen Beitrag zu den Familienaufgaben zu leisten, als auch sich beruflich weiter zu entwickeln.

Zu Absatz 4

Weitere Ziele des Gesetzes sind die Herstellung echter Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen sowie die gleichberechtigte Vertretung der Geschlechter in Gremien, auf deren Besetzung der Freistaat Sachsen Einfluss hat.

Zu § 2 – Allgemeine Grundsätze

Zu Absatz 1

Absatz 1 benennt allgemeine Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit und Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen und Ebenen beitragen sollen. Alle im öffentlichen Dienst Beschäftigten sind zur Verwirklichung der in § 1 benannten Gesetzesziele verpflichtet. Insbesondere Vorgesetzte und Personen mit Leitungsfunktion sollen die Chancengleichheit von Frauen und Männern als Leitbild ihrer Tätigkeit zugrunde legen (Nr. 1). Untrennbar mit der Gleichstellung von Frauen und Männern ist das Verbot von Belästigungen aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität sowie das Verbot sexueller Belästigungen verbunden (Nr. 3), da auch diese Ausdruck von Geringschätzung und Benachteiligung sind. In Arbeitsbereichen, in denen ein Geschlecht aufgrund struktureller und gewachsener Benachteiligung unterrepräsentiert ist, sollen Angehörige dieses Geschlechts in ihrer beruflichen Entwicklung aktiv gefördert werden (Nr. 2). Dies entspricht dem staatlichen Förderauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz. Hierbei ist der verfassungsrechtlich verankerte Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß Artikel 33 Absatz 1 des Grundgesetzes zu berücksichtigen. Zur Erreichung des in § 1 Absatz 3 genannten Ziels der besseren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienaufgaben sind die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte entsprechend zu gestalten (Nr. 4). Wie dies genau aussehen kann, regelt der dritte Abschnitt des Gesetzes näher. Zur Beseitigung des insbesondere in den höheren Vergütungsgruppen bestehenden sogenannten „Gender Pay Gaps“ sind insbesondere Frauen bewusst höher einzugruppieren, soweit dies ihrer Qualifikation und Tätigkeit entspricht. In der Arbeit von Gremien können geschlechterspezifische Belange nur angemessen berücksichtigt werden und zur Geltung kommen, wenn die Geschlechter in gleicher Stärke hierin vertreten sind (Nr. 5).

Zu Absatz 2

Absatz 2 verweist umfassend auf die Begriffsbestimmungen des § 3 Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG) und verbietet kategorisch unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts beziehungsweise der sexuellen Identität sowie Belästigungen aufgrund des Geschlechts beziehungsweise der sexuellen Identität und sexuelle Belästigungen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass eine Benachteiligung wegen der Geltendmachung von Rechten aus diesem Gesetz absolut unzulässig ist.

Zu Absatz 4

Die Regelung des Absatz 4 soll sicherstellen, dass es auch in gleichstellungsrechtlichen Fragen keine sogenannte „Flucht in das Privatrecht“ geben darf. Wird ein öffentlicher Träger privatrechtlich tätig, z. B. indem er Aufgaben in private Unternehmen oder Eigenbetriebe ausgliedert, hat er trotzdem darauf zu achten, dass auch hier die Regelungen des Gleichstellungsgesetzes durchgesetzt werden. Dass es (noch) keine entsprechenden Regelungen zur Geschlechtergleichstellung für privatrechtliche Unternehmensformen gibt, darf nicht dazu führen, dass im Verantwortungsbereich öffentlicher Träger von den Gleichstellungsstandards negativ abgewichen wird.

Zu Absatz 5

Absatz 5 bezieht sich auf die Amts- und Rechtssprache, die traditionell durch maskuline Personenbezeichnungen geprägt ist und in der Frauen nur "mitgemeint" sind. Auch wenn die redaktionellen Richtlinien für die Gestaltung von Rechtsvorschriften bereits jetzt vorsehen, dass Vorschriften so gefasst werden sollen, dass grundsätzlich eine geschlechtsneutrale oder die feminine und maskuline Form einer Personenbezeichnung verwendet wird, wird die geschlechtergerechte Ausdrucksform in der Vorschriftensprache und im dienstlichen Schriftverkehr noch nicht flächendeckend praktiziert. § 2 Absatz 5 soll die geschlechtergerechte Ausdrucksform weiter in der Amts- und Rechtssprache verankern und sie auch in der Kommunikation mit den Bürgerinnen und Bürgern etablieren. Geschlechtergerechte Formulierungen sind Ausdruck eines Bewusstseins für die Gleichstellung der Geschlechter.

Zu Absatz 6

Der öffentliche Haushalt ist ein zentraler Ausdruck der von der Politik vorgenommenen Wertentscheidungen und Prioritätensetzung. Deswegen wird mit der Regelung des Absatz 6 im Geltungsbereich dieses Gesetzes das sogenannte Gender Budgeting eingeführt.

Im Rahmen der Haushaltsgesetzgebung und der Aufstellung von Haushaltsplänen durch den Freistaat Sachsen und die Kommunen sind die tatsächlichen Auswirkungen finanzpolitischer Entscheidungen etc. auf die Geschlechter zu analysieren und gegebenenfalls auszugleichen. Die Gender-Perspektive soll in jede Phase haushaltspolitischer Entscheidungen integriert und in die Aufstellung von Haushaltsplänen einbezogen werden. Die öffentlichen Haushalte haben ein erhebliches gesamtwirtschaftliches Gewicht und bedeutende Auswirkungen auf die Rahmenbedingungen individueller (beruflicher) Entscheidungen.

Vorbild für Satz 1 ist Artikel 13 Absatz 3 des Bundes-Verfassungsgesetzes von Österreich.

Zu Absatz 7

Die Vorschrift stellt klar, dass neben den Bestimmungen des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes die Beteiligungs- und Informationsrechte der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung zur Geltung kommen. Diese allgemeine Regelung betrifft alle Abschnitte des Gesetzes.

Zu § 3 – Geltungsbereich

§ 3 legt die Bereiche fest, in denen das Gesetz unmittelbar gilt. Es gilt für den öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen. Gemäß Nr. 1 gilt das Gesetz für die gesamte Landes- und Gemeindeverwaltung, gemäß Nummer 7 inklusive der Staats- bzw. Eigenbetriebe. Die besonderen Erwähnungen in Nummer 2 bis 6 sowie 9 und 10 haben klarstellende Funktion. Nummer 8 stellt klar, dass das Gesetz keine Anwendung findet, wenn Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts nicht der alleinigen Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehen.

Zu § 4 – Begriffsbestimmungen

Zu Absatz 1

Absatz 1 zählt die Personen auf, die unter dem Begriff „Beschäftigte“ zu subsumieren sind.

Zu Absatz 2

In Absatz 2 wird festgelegt, was unter dem Begriff der „Dienststelle“ zu verstehen ist. Es wird klargestellt, dass Eigenbetriebe von Kommunen oder des Freistaates eigene Dienststellen bilden. Für den Bereich der Polizei wird der Dienststellenbegriff durch Verweis auf § 68 Absatz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes eindeutig definiert. Es wird außerdem der Begriff der Dienststellenleitung definiert, der z. B. in § 18 und § 27 verwendet wird. Im Sinne der Einheitlichkeit wird auf das Sächsische Personalvertretungsgesetz verwiesen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 definiert, wann eine Umbildung oder Neubildung einer Dienststelle vorliegt. Die Regelungen zur Um- bzw. Neubildung von Dienststellen in § 14 Absatz 5 und § 27 Absatz 7 schließen eine Gesetzeslücke für den Fall, dass Dienststellen ganz oder teilweise in andere Dienststellen eingegliedert oder zu neuen Dienststellen zusammengeschlossen werden. Dies hat Folgen für die Gleichstellungspläne der bisherigen Dienststellen und der neu geschaffenen Dienststellen sowie für das Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten.

Zu Absatz 4

Absatz 4 definiert den Begriff der Unterrepräsentanz eines Geschlechts als Voraussetzung für bestimmte gleichstellungspolitische Maßnahmen. Der Begriff bezieht sich grundsätzlich auf beide Geschlechter. Zur Feststellung einer Unterrepräsentanz wird zunächst eine Bezugsgruppe innerhalb der jeweiligen Dienststelle gebildet. Die Anteile beider Geschlechter an dieser Bezugsgruppe werden verglichen. Die Bezugsgruppe setzt sich aus den Beschäftigten der Dienststelle zusammen, die Ämter bzw. Positionen bekleiden, die mit höherwertigen und Führungsaufgaben einhergehen, was sich in ihrer Eingruppierung in bestimmte Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen widerspiegelt. Innerhalb der Besoldungsordnung A (Anlage 1 zum Sächsischen Besoldungsgesetz) zeigen die sächsischen Personalstatistiken eindeutig in beiden Laufbahngruppen eine ungleichmäßige Verteilung der Geschlechter zulasten von Frauen jeweils in den höchsten Besoldungsgruppen der Einstiegsebenen der Laufbahngruppen, also in A 5 (Laufbahngruppe 1.1), A 9 (Laufbahngruppe 1.2.), A 12 (Laufbahngruppe 2.1) und ab A 15 (Laufbahngruppe 2.2). Die Besoldungsgruppen A 9 (Laufbahngruppe 1) und A 16 (Laufbahngruppe 2) sind außerdem Beförderungsämter im Sinne des § 26 Sächsisches Beamten-gesetz und damit für die berufliche Weiterentwicklung und gegebenenfalls den Aufstieg (§ 28 SächsBG) besonders wichtig. Ämter in den Besoldungsgruppen A 12 und A 16 können gemäß § 8 Sächsisches Beamten-gesetz solche mit leitender Funktion sein. Außerdem gehören zur Bezugsgruppe, soweit in der Dienststelle vorhanden, alle Beamtinnen und Beamten, die nach Besoldungsordnung B (Anlage 2 zum Sächsischen Besoldungsgesetz) vergütet werden. Diese Vergütung setzt im Rahmen des Aufstiegs oftmals eine vormalige Vergütung nach Besoldungsgruppe A 15 fort. Es handelt sich hierbei um herausgehobene Funktionen, in denen grundlegende politische Entscheidungen vorbereitet oder getroffen werden. Ausweislich aktueller Personalstatistiken beträgt der Frauenanteil hier lediglich 18,5 Prozent. Auch im Bereich der Besoldungsordnung R (Anlage 3 zum Sächsischen Besoldungsgesetz) besteht aktuell keine Geschlechterparität (Frauenanteil durchschnittlich ca. 44 Prozent, sinkend mit steigender Hierarchie). Deshalb zählen in Gerichten und Staatsanwaltschaften alle Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte mit einer Besoldung ab Besoldungsgruppe R 3 zur Bezugsgruppe. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Dienststellen wird auf § 31 Absatz 2 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) verwiesen, der Führungspositionen als ab Entgeltgruppe 10 auszuübende Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis definiert. Für die Bezugsgruppenzugehörigkeit müssen beide Tatbestandsmerkmale erfüllt sein. Ist das Verhältnis von Frauen und Männern innerhalb der Bezugsgruppe nicht paritätisch, liegt grundsätzlich eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vor. Sie kann ein Indiz für die Benachteiligung eines Geschlecht, in der Regel von Frauen, sein. Eine Unterrepräsentanz kann gemäß Satz 3 auch vorliegen, wenn jeweils innerhalb der in Satz 2 benannten Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen der Anteil eines Geschlechts geringer als 50 Prozent ist. Kommt die Betrachtung der Bezugsgruppe nach Satz 2 in der Summe zu dem Ergebnis einer paritätischen Vertretung von Frauen und Männern, sind in einem zweiten Schritt die einzelnen vertretenen Besoldungs- und Entgeltgruppen auf die jeweiligen Anteile von Frauen und Männern hin zu untersuchen. Durch diese Verschärfung des Begriffs Unterrepräsentanz wird verhindert, dass eine paritätische Verteilung der Geschlechter nach Satz 2 dadurch herbeigeführt und behauptet werden kann, dass zum Beispiel in

einer Dienststelle in den Besoldungsgruppen A 5 und A 9 der Frauenanteil erheblich höher als 50 Prozent, dafür aber in den Ämtern der Besoldungsgruppen ab A 15 nach wie vor eine Überrepräsentanz von Männern besteht.

Zu Absatz 5

Die bessere Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienaufgaben für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Sachsen ist Kernanliegen des Gleichstellungsgesetzes. Um zu verdeutlichen, dass es sich bei der sog. Care-Arbeit um besonders wichtige gesellschaftliche Aufgaben handelt, wird der positive Begriff der „Familienaufgaben“ verwendet. Voraussetzung der Anerkennung von Pflege- und Betreuungsaufgaben bei erwachsenen Angehörigen ist ausdrücklich nicht die Vorlage eines ärztlichen Attests über die Pflegebedürftigkeit. So soll Bürokratie vermieden und gesellschaftliche Arbeit gestärkt werden. Im Einklang hiermit enthält Absatz 6 eine sehr weite Definition des Begriffs „Angehörige“. Weitergehender als der straf-, zivil- und öffentlich-rechtliche Begriff der/des Angehörigen und in Anbetracht der zunehmenden gesellschaftlichen Vereinzelung will das Gleichstellungsgesetz auch die Betreuung und Pflege emotionaler Angehöriger, jenseits der klassischen Familienangehörigen anerkennen, ermöglichen und schützen. Insbesondere soll die Pflege enger, teilweise lebenslanger Freundinnen beziehungsweise Freunde in gesundheitlichen Krisenzeiten oder die Betreuung von Kindern solcher emotionalen Angehörigen möglich sein.

Zu Absatz 6

Absatz 6 enthält die Klarstellung, dass die Einordnung als Frau oder Mann nach diesem Gesetz nicht zwingend vom biologischen Geschlecht der betreffenden Person abhängt. Vielmehr ist die Geschlechtsidentität maßgeblich. Hierunter ist das tief empfundene innere und persönliche Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht, das nicht zwingend mit dem Geburtsgeschlecht übereinstimmt, gemeint. Die Geschlechtsidentität schließt die Wahrnehmung des Körpers und deren Ausdruck in alltäglichem Verhalten ein und ist durch das Allgemeine Persönlichkeitsrecht grundgesetzlich geschützt. Dabei ist davon auszugehen, dass es Menschen gibt, die nicht einem der beiden der gesellschaftlichen Norm entsprechenden Geschlechter weiblich und männlich angehören. Der hierzu ergangene Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 (Az. 1 BvR 2019/16) bildet den Anlass für anstehende notwendige Gesetzesänderungen zunächst auf Bundesebene. Bis dahin würde allerdings ein Ausschluss von Personen aus dem Geltungsbereich dieses Gesetzes einzig aus dem Grund, dass sie nicht eindeutig einem der heteronormativen Geschlechter zugeordnet werden können, eine rechtswidrige Diskriminierung aufgrund der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität darstellen, die nicht sachlich gerechtfertigt werden kann.

Zu § 5 – Stellenausschreibungen

Zu Absatz 1

Dienststellen mit Missparitäten sollen für Beschäftigte und Bewerberinnen bzw. Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts bewusst geöffnet werden. Im Fall der Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in einer Dienststelle sollen freie Stellen einer möglichst breiten Öffentlichkeit bekannt gemacht werden, um so die Chance zu erhöhen, Interessentinnen oder Interessenten des unterrepräsentierten Geschlechts anzusprechen. Die Auswahl an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern wird ebenfalls maximiert. Dieses Vorgehen steht auch im Einklang mit dem teilweise allgemein erhöhten Personalbedarf im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen aufgrund von Altersabgängen und übermäßigem Personalabbau in der Vergangenheit. Zudem trägt die grundsätzliche öffentliche Ausschreibung von Stellen mit Unterrepräsentanzen zur Erhöhung der Transparenz über die zur Besetzung anstehenden Stellen bei. Die Dienststelle kann selbst entscheiden, wie und an welcher Stelle die Ausschreibung erfolgt. In Bundesländern mit einer vergleichbaren gesetzlichen Regelung hat es sich bewährt, hausintern oder im Geschäftsbereich sowie parallel zugleich öffentlich auszuschreiben. Dieses parallele Vorgehen vermeidet, dass sich qualifizierte haus- oder geschäftsbereichsinterne Bewerberinnen bzw. Bewerber des überrepräsentierten Geschlechts zurückgesetzt fühlen und letztlich doch das Ergebnis einer zusätzlichen öffentlichen Ausschreibung abgewartet werden muss. Auch Ausbildungsstellen sind zum Zweck der Beseitigung von Missparitäten in einzelnen Ausbildungsgängen in einer größtmöglichen Öffentlichkeit auszuschreiben. Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis schon in den Ausbildungsgängen führt letztlich zu einer geschlechtergerechten Besetzung von Beamtenstellen und Arbeitsplätzen. Darüber hinaus können so Geschlechterstereotype bei der Berufswahl beseitigt werden. Aus diesem Grund ist Anknüpfungspunkt für die öffentliche Ausschreibung, ebenso wie für die gezielte Aufforderung eines Geschlechts zur Bewerbung gemäß Absatz 4, eine Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, dass der gesamte Ausschreibungstext grundsätzlich so formuliert sein muss, dass er Angehörige aller Geschlechter in gleicher Weise anspricht. Dies gilt nur nicht, wenn das Geschlecht eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Sinne des § 8 Absatz 1 AGG ist. Außerdem soll die Ausschreibung klar und objektiv benennen, welche Qualifikationen für die ausgeschriebene Stelle erforderlich sind und welche Anforderungen die ausgeschriebene Stelle an die Bewerberin bzw. den Bewerber stellt.

Zu Absatz 3

Absatz 3 steht im Einklang mit Abschnitt 3 dieses Gesetzes und dem Kernziel, die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienaufgaben durch die grundsätzliche Möglichkeit von Teilzeittätigkeit zu fördern, soweit keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Der Hin-

weis auf die Teilbarkeit von Vollzeitstellen soll auch bei der Ausschreibung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben erfolgen.

Zu Absatz 4

Zur Beseitigung von Unterrepräsentanzen eines Geschlechts sollen Personen dieses Geschlechts in der Stellenausschreibung ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. Das Anknüpfen an das Geschlecht ist in diesem Punkt als positive Maßnahme im Sinne des § 5 AGG gerechtfertigt. Ob und welches Geschlecht unterrepräsentiert ist, ergibt sich aus der Legaldefinition des Begriffs „Unterrepräsentanz“ in § 4 Absatz 4. Abzustellen ist auf die aktuelle Situation in dem betreffenden Bereich, das heißt die Situation zum Zeitpunkt der (internen beziehungsweise externen) Veröffentlichung der Ausschreibung. Auch hier geht es, wie in Absatz 1, darum, einen möglichst breiten Kreis an Bewerberinnen und Bewerbern auch jenseits von Geschlechterstereotypen hinsichtlich bestimmter Berufe (Erzieherin versus Feuerwehrmann) anzusprechen.

Zu § 6 – Bewerbungsverfahren

Zu Absatz 1

In den Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, sollen die Personen, die über die Besetzung einer Position entscheiden, in die Lage versetzt werden, mehrere qualifizierte Personen im Auswahlverfahren kennenzulernen. Deswegen sollen ebenso viele Personen des unter- wie des überrepräsentierten Geschlechts oder alle Bewerberinnen beziehungsweise Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts eingeladen werden. Maßgebliches Kriterium für die Einladung zu Bewerbungsgesprächen und ähnlichem ist und bleibt aber weiterhin, dass Bewerberinnen und Bewerber die in der Ausschreibung vorgegebene objektive Qualifikation im Sinne des § 7 aufweisen. Aus diesem Grund fordert § 5 Absatz 2 auch eine entsprechend inhaltvolle Stellenausschreibung. Erst wenn das Qualifikationserfordernis erfüllt ist, und weibliche und männliche Bewerber die gleiche Qualifikation aufweisen, darf als weiteres, zusätzliches Auswahlkriterium zwischen Bewerberinnen und Bewerbern das Geschlecht herangezogen werden. „Weitere besondere Auswahlverfahren“ sind zum Beispiel Assessment-Center oder Leistungs- oder psychologische Tests.

Auch wenn es nicht ausdrücklich in den Gesetzestext aufgenommen wurde, gilt für Vorstellungsgespräche und Auswahlverfahren selbstverständlich das Verbot, an die Bewerberinnen und Bewerber Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach der Bewältigung bestehender oder geplanter Familien- oder Pflegeaufgaben neben dem Beruf zu stellen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 räumt der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle nach § 14 weitgehende Beteiligungsrechte im Bewerbungsverfahren ein. Sie oder er soll unter Wahrung datenschutzrechtlicher Belange Einsicht in Bewerbungs- und Personalunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber erhalten und möglichst an allen Bewerbungs- und Auswahlgesprächen teilnehmen.

Zu § 7 – Qualifikation

Zu Absatz 1

Absatz 1 definiert den Begriff Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers als die Gesamtheit von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Um festzustellen, ob eine Person für eine Position oder ein Amt hinreichend qualifiziert ist, sind diese ausschließlich mit den objektiven Anforderungen der Tätigkeit zu vergleichen. Ein Eignungskriterium stellen ausdrücklich eventuell vorhandene Erfahrungen und Fähigkeiten aus Familienarbeit oder einer ehrenamtlichen Tätigkeit dar, soweit diese für die Tätigkeit bedeutsam sind. Hiermit soll zum einen anerkannt werden, dass Fähigkeiten und so genannten Soft Skills nicht nur durch berufliche Tätigkeiten, sondern auch aus der Erfüllung von Familien- und ehrenamtlichen Aufgaben erworben werden können. Zum anderen soll die Berücksichtigung der überwiegend von Frauen geleisteten Care-Tätigkeiten (Kinderbetreuung, Haushaltsführung, Angehörigenpflege) einen gewissen Ausgleich für die durch diese Tätigkeiten entstehenden Verzögerungen und Nachteile beim Erwerb beruflicher Fähigkeiten und Erfahrungen bieten.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, welche Kriterien nicht zur Feststellung der Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers herangezogen werden dürfen. Es handelt sich hierbei um Umstände, die typischerweise im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben stehen und mittelbar zur Diskriminierung von Frauen führen. Der Europäische Gerichtshof (Urteil vom 6. Juli 2000-Rs. C.-407/98 Abrahamson) macht klare Vorgaben, welche Tatbestände (Dienstalter, Lebensalter, Zeitpunkt der letzten Beförderung, Familienstand) bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nicht als (leistungsfremde) Hilfskriterien herangezogen werden dürfen, weil sie zu einer mittelbaren Diskriminierung führen können. Faktisch erweist sich die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben in Verbindung mit Teilzeitbeschäftigung oftmals als Karrierehindernis. Dies ist einer der maßgebenden Gründe, warum Frauen bis heute in den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind. Nur wenn die genannten Umstände bei Beurteilungen und Auswahl konsequent ausgeblendet werden, wird sich hieran etwas ändern. Gleichzeitig werden auch mehr Männer ermutigt, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Anspruch zu nehmen, wenn sie deswegen nicht um ihr berufliches Fortkommen fürchten müssen.

Zu § 8 – Auswahlentscheidung

Zu Absatz 1

§ 8 regelt den Ablauf von Auswahlentscheidungen, wenn die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht nicht wesentliche und entscheidende Eigenschaft i. S. d. § 8 AGG ist. Grundsätzlich ist auf die objektive Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber gemäß § 7 abzustellen. Da jedoch gerade in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Führungspositionen eine tatsächliche Unterrepräsentation von Frauen faktisch bewiesen ist, ordnet § 8 die Bevorzugung von Frauen im Rahmen von Auswahlentscheidungen an. Der absehbaren Kritik, dass es durch die bevorzugte Auswahl von Frauen zu einem Widerspruch zum Leistungsprinzip des Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes kommen würde, weil leistungsschwächere Bewerberinnen gegenüber Bewerbern bevorzugt würden, ist entgegenzuhalten, dass zwingende Voraussetzung für die bevorzugte Berücksichtigung die „im wesentlichen gleiche Eignung“ der Bewerberinnen ist. Mehr als eine im wesentlichen gleiche Eignung lässt sich im Rahmen der Beurteilung von Leistung und Eignung nicht feststellen. Jede Beurteilung beruht notwendig auf Wertungen, sofern es nicht allein um die Beurteilung quantifizierbarer Mengen, also zum Beispiel die Zahl der erledigten Vorgänge geht. Im öffentlichen Dienst ist aber nie allein die Quantität sondern immer auch die Qualität einer Leistung zu berücksichtigen. Eine Art „Mathematisierung“ von Beurteilungen ist nicht möglich, es geht immer auch um Wertungen. Die künftige Praxis wird ohne weiteres belegen können, dass in so genannten „Männerberufen“ leistungsstarke Männer weiterhin befördert werden. Es wird jedoch nicht mehr so einfach sein, in diesen Bereichen genauso leistungsstarke Frauen nicht zu befördern. Schließlich können in der Person eines Mitbewerbers liegende besondere Gründe die Auswahl dieses Bewerbers rechtfertigen.

Im Gegensatz zur ausdrücklichen Aufforderung zur Bewerbung gemäß § 5 Absatz 4 und zur bevorzugten beziehungsweise überwiegenden Einladung von Männern zu Vorstellungsgesprächen (§ 6 Absatz 1) wird hier vom Grundsatz der absoluten Gleichbehandlung der Geschlechter bei bestehender Unterrepräsentanz in einem Bereich zugunsten einer ausdrücklichen Frauenförderung abgewichen. Die bevorzugte Auswahl von Frauen zur Stellenbesetzung ist als positive Maßnahme im Sinne des § 5 AGG geeignet, erforderlich und angemessen, da Männer im Berufsleben als das traditionell dominierende Geschlecht gegenüber Frauen typischerweise bevorzugt und nicht benachteiligt werden. Insofern ist es einerseits gerechtfertigt, Frauen überhaupt beim Zugang zu Beschäftigung bei bestehender Unterrepräsentanz zu bevorzugen. Andererseits kann in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen und auf Führungsebenen mit nach wie vor bestehender Überrepräsentanz von Männern („gläsernen Decke“) dieser nur durch eine gezielte, konsequente Bevorzugung von Frauen begegnet werden.

Zu Absatz 2

Trifft die Entscheidung über eine Einstellung, Beförderung oder ähnliches eine Auswahlkommission, ist diese gemäß § 30 geschlechterparitätisch zu besetzen. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle ist zwingend Mitglied der Auswahlkommission.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass unter Beachtung der personalaktenrechtlichen Vorschriften geeignete Dritte, beispielsweise Personalberatungsunternehmen, mit der Durchführung von Personalfindungsverfahren beauftragt werden können. Bei Stellenauswahlverfahren für Beamtenpositionen wird dies regelmäßig nicht in Betracht kommen. Die Umsetzung der einschlägigen Regelungen dieses Gesetzes obliegt den zuständigen Einrichtungen.

Diese haben ggf. vertraglich sicherzustellen, dass Dritte im Rahmen der Auftragserfüllung die Regelungen des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes beachten.

Zu § 9 – Fortbildung

Zu Absatz 1

Voraussetzung für die Chancengerechtigkeit zwischen Frauen und Männern bei der Besetzung von Positionen und Ämtern ist schon die Chancengerechtigkeit beim Zugang zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Nur so ist ein gleichberechtigter beruflicher Aufstieg möglich. Deswegen sieht Absatz 1 vor, dass sich im Fall begrenzter Platzkapazitäten bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Geschlechterverhältnis der Zielgruppe der konkreten Maßnahme zu orientieren hat. Fort- und Weiterbildungen für Führungskräfte sind bevorzugt Frauen zugänglich zu machen, da die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen nach wie vor besonders deutlich ist.

Zu Absatz 2

Um allen Beschäftigten gleichberechtigt die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, müssen die einzelnen Veranstaltungen ebenso wie die Beschäftigung an sich möglichst gut mit eventuellen Familienaufgaben vereinbar sein. Dies kann insbesondere dadurch erreicht werden, dass Maßnahmen zu den Hauptarbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten stattfinden. Ist dies nicht möglich, ist insbesondere sicherzustellen, dass durch die Beschäftigten zu betreuende Kinder vor Ort betreut werden. Alternativ sind zusätzlich weitere Veranstaltungen zu günstigen Zeiten und an günstigen Orten sowie In-houseschulungen oder Fortbildungen in Teilzeitform anzubieten. Um zu gewährleisten, dass die Belange von Angehörigen beider Geschlechter und der Beschäftigten mit Familienaufgaben bei der Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungen angemessen berücksichtigt werden, ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle daran zu beteiligen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 dient ebenfalls der besseren Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit bzw. Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Es können nicht immer alle Veranstaltungen an jedem Dienort angeboten werden. Trotzdem muss es im Sinne

der Chancengerechtigkeit zum Beispiel insbesondere auch alleinerziehenden oder allein pflegenden Beschäftigten (in der Regel Frauen) möglich sein, alle Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wahrzunehmen. Aus diesem Grund regelt Absatz 3, dass zusätzliche Kosten durch die Abwesenheit der oder des Beschäftigten vom Wohnort vom Dienstherrn zu tragen sind. Solche Kosten können insbesondere für die Betreuung eines Kindes, dessen Mitnahme zum Veranstaltungsort (zusätzliche Fahrt- und gegebenenfalls Übernachtungskosten) oder zusätzliche Pflegedienstkosten entstehen. Der Anspruch auf Rückerstattung kann jedoch nur innerhalb von drei Monaten nach Ende der jeweiligen Fortbildungsveranstaltung geltend gemacht werden.

Zu Absatz 4

Die Gleichstellung der Geschlechter im öffentlichen Dienst sowie eine Chancengerechtigkeit kann nur erfolgreich zustande kommen, wenn nicht nur die Dienststellenleitungen, sondern auch alle Beschäftigten für Themen der Gleichstellung und Gleichberechtigung sensibilisiert werden. Aus diesem Grund sollen Gleichstellungsthemen in allen hierfür geeigneten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen mit den Teilnehmenden bearbeitet werden.

Zu Absatz 5

Es sollen nicht nur verstärkt Frauen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, sondern sie sollen diese auch zunehmend verantworten. Deswegen sieht Absatz 5 ausdrücklich vor, dass Frauen verstärkt als Referentinnen, Dozentinnen und Leiterinnen eingesetzt werden sollen. Idealzustand ist jedoch die gleiche Beteiligung von Frauen und Männern an der Veranstaltungsorganisation und -durchführung.

Zu § 10 – Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit

Zu Absatz 1

Äußerst wichtige Maßnahmen zur Herstellung einer Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern im öffentlichen Dienst sind solche, die die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Aufgaben in der Familie verbessern. Familiäre Aufgaben werden nach wie vor zu zwei Dritteln durch Frauen erfüllt. Hieraus resultiert oft eine geminderte berufliche Leistungsfähigkeit im Vergleich zu ebenso qualifizierten, jedoch nicht in gleichem Maße mit Sorgearbeit belasteten männlichen Kollegen. Dieser Nachteil soll weitestmöglich dadurch ausgeglichen werden, dass die beruflichen Bedingungen den Beschäftigten mit Familienaufgaben in besonderer Weise entgegen kommen. Dieser Nachteilsausgleich führt zur Chancengerechtigkeit zwischen allen Beschäftigten. Die Nummern 1 bis 5 benennen grundlegende Maßnahmen und Prinzipien zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Soweit organisatorisch möglich, sollen hinreichend viele Arbeitsplätze eingerichtet werden, die keine klassische Vollzeitbeschäftigung (40 Stunden pro Woche) und/oder eine durchgängige Präsenz in der Dienststelle erfordern. Solche Arbeitsplätze sollen bei Bedarf mit Beschäftigten mit Familienaufgaben besetzt werden. Diese (Teilzeit-)Beschäftigten

müssen im Sinne der Chancengerechtigkeit im Karriereaufbau den gleichen Zugang zu Fortbildungen und Aufstiegsmöglichkeiten haben. Im Rahmen der Beurteilung beruflicher Leistungen darf die Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht (negativ) berücksichtigt werden. Kriterien wie Arbeitsumfang (Vollzeit/Teilzeit) oder durchgängige (nicht erforderliche) Präsenz in der Dienststelle dürfen nicht zur Leistungsbeurteilung herangezogen werden. Nr. 4 stellt klar, dass Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in gleichem Maße für Führungspersonal und Vorgesetzten verfügbar sein müssen, um einen weiteren chancengerechten beruflichen Aufstieg zu gewährleisten. Grundsätzlich ausgeschlossen ist die Übertragung geringerwertiger Tätigkeiten allein aufgrund der Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf.

Zu Absatz 2

Der Absatz 2 stellt im Falle von familienbedingter Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung einer oder eines Beschäftigten die Pflicht der Dienststelle zur Sicherstellung eines angemessenen personellen oder organisatorischen Ausgleichs klar. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für einzelne Beschäftigte dürfen nicht zu unangemessenen Arbeitsmehrbelastungen bei ihren Kolleginnen und Kollegen führen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 nimmt Bezug auf die Definitionen der Begriffe Familienaufgaben und Angehörige. Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familienaufgaben und beruflicher Tätigkeit ist nicht ein bestimmter rechtlicher Familienstand sondern die tatsächliche Lebensgemeinschaft mit Kindern beziehungsweise pflegebedürftigen Angehörigen.

Zu § 11 – Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, Telearbeit

Zu Absatz 1

Mit zunehmender Digitalisierung und Mobilität verliert die strenge Präsenz von Beschäftigten an einem festen Arbeitsplatz in ihrer Dienststelle an Bedeutung. Viele, vor allem geistige Leistungen müssen nicht zwingend vor Ort erbracht werden. Die Abkehr von der Präsenzkultur und Einräumung flexibler Arbeitsbedingungen eröffnet zahlreiche Chancen zur besseren Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit. Das Gefühl der Beschäftigten, ihre Aufgaben sowohl im Beruf, als auch in der Familie ohne eine persönliche Überlastung angemessen erfüllen zu können, führt zu Zufriedenheit und damit zu einer besonderen Motivation in allen Aufgabenbereichen. Dies kommt wiederum der Dienststelle in ihrer Gesamtheit zugute. Flexible Arbeitsbedingungen führen dazu, dass Beschäftigte in Problemlagen im privaten Bereich, zum Beispiel Krankheit eines minderjährigen Kindes oder Intensivierung der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen, im Beruf wahrscheinlicher nicht komplett ausfallen, sondern trotz der besonderen persönlichen Situation zumindest

noch eine Teilleistung im Beruf erbringen. Dies kann auch zu persönlichen Stabilisierung in schwierigen privaten Umständen führen.

Aus diesem Grund hat die Dienststellenleitung gemäß Absatz 1 ein eingeschränktes Ermessen bei der Entscheidung über einen Antrag einer oder eines Beschäftigten auf Flexibilisierung der Arbeitsumstände. Einem solchen ist grundsätzlich zu entsprechen. Eine Ablehnung eines solchen Antrags kommt nur in Frage, wenn dienstliche bzw. betriebliche Belange der beantragten Maßnahme entgegenstehen. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle ist im Konfliktfall zur Vermittlung und Lösungsfindung heranzuziehen. Ist sie oder er erfolglos, muss die Dienststelle den Antrag schriftlich und mit einer Begründung versehen ablehnen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 ermöglicht den Dienststellen, weitere individuelle Modelle der Arbeitszeitgestaltung oder des Leistungsorts in Abstimmung mit dem jeweils sachlich zuständigen Staatsministerium zu erproben. Hierfür kann von den landesgesetzlichen Regelungen zu Arbeitszeit und -ort und ähnlichen Arbeitsbedingungen abgewichen werden.

Zu § 12 – Teilzeitarbeit und Beurlaubung

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt das Verfahren zur Entscheidung über einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung ohne Entgelt. Die Dienststelle muss einem solchen Antrag grundsätzlich entsprechen, es sei denn betriebliche Gründe stehen dem entgegen. Möchte die Dienststelle den Antrag ablehnen, ist die beziehungsweise der Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle zwingend zu beteiligen. Eine Ablehnung des Antrags muss schriftlich erfolgen und eine hinreichende Begründung enthalten.

Zu Absatz 2

Mit der Hinweispflicht der Dienststelle in Absatz 2 kommt diese ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten nach. Diese sollen umfassend über die arbeits-, dienst- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung informiert werden. Ihrer Informationspflicht kann die Dienststelle sowohl durch allgemeine Mitteilungen (beispielsweise Hausmitteilungen, Merkblätter) als auch durch das Angebot von Einzelgesprächen nachkommen. Es soll außerdem immer auf die Möglichkeit der Befristung der Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung hingewiesen werden, um die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung zu erleichtern.

Zu Absatz 3

Zur Regelung von Teilzeitarbeit verweist Absatz 3 auf die allgemeinen Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Es wird weiterhin klargestellt, dass im öffentli-

chen Dienst des Freistaates Sachsen Teilzeitbeschäftigung nicht in Form von sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere so genannten Minijobs erfolgen darf. Die überwiegende Zahl der so genannten Minijobber sind weiblich. Die Sozialversicherungsfreiheit dieser Beschäftigungsverhältnisse führt zu einem erheblich erhöhten Armutsrisiko der Beschäftigten, da keine Rentenversicherungsansprüche erworben werden. Die Folge von Minijobs sind daher geringe Renten und Altersarmut, überwiegend von Frauen und daher die Verfestigung des sog. „Gender Pension Gap“. Der Freistaat Sachsen als Arbeitgeber darf das nicht unterstützen. Schließlich stellt Absatz 3 klar, dass mit einer Arbeitszeitverringerung eine Anpassung des Umfangs der Dienstaufgaben erfolgen muss. Dies ist besonders wichtig zur Vorbeugung von Überlastungen, die dadurch entstehen, dass das selbe Arbeitspensum in weniger Zeit geleistet wird.

Zu Absatz 4

Wollen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen zur besseren Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit ihre Arbeitszeit reduzieren oder im Sinne einer Beurlaubung freigestellt werden, verweist Absatz 4 auf die bundesrechtlichen Regelungen zur Eltern(teil)zeit. Hinsichtlich einer Pflege(teil)zeit wird auf die Regelungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes verwiesen, mit der Maßgabe, dass der Anwendungsbereich dieser Gesetze im Sinne des § 4 Absatz 6 Satz 2 erweitert werden und auch die Pflege emotionaler Angehöriger die dort geregelten Rechtsfolgen nach sich ziehen soll.

Zu Absatz 5

Mit den Regelungen in Absatz 5 soll gewährleistet werden, dass beurlaubte Beschäftigte den Kontakt zu ihrer beruflichen Tätigkeit und ihrer Dienststelle halten können. Die Dienststelle soll den beruflichen Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen, die in den Ziffern 1 bis 4 benannt werden, erleichtern. Dies liegt nicht nur im Interesse der Beurlaubten an einem Wiedereinstieg in den Beruf, sondern kommt auch der Dienststelle zugute, da die Einarbeitungszeiten durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen verringert werden können.

Zum einen sollen beurlaubte Beschäftigte rechtzeitig über das Angebot von Fortbildungsmaßnahmen und über Stellenausschreibungen in der Dienststelle informiert werden. Weiterhin sollen in geeigneten Fällen Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten werden. Die Wahrnehmung von Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen ist eine freiwillige Entscheidung der Beurlaubten. Die rechtlichen Voraussetzungen für eine eventuelle Unterbrechung der Beurlaubung zur Wahrnehmung einer Urlaubs- oder Krankheitsvertretung und die damit verbundenen Rechtsfolgen ergeben sich aus den jeweiligen Spezialnormen. Sie bleiben von dieser Regelung unberührt. Gleiches gilt für die Eingehung von kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen zur Überbrückung von dienstlichen Engpässen in der Dienststelle. Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen diese über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden. Die Beurlaubten sollen frühzeitig Klarheit und Planungssicherheit über ihre künftige Verwendung erhalten. Satz 2 regelt die Möglichkeit während

einer Beurlaubung an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Auch beurlaubten Beschäftigten soll im Rahmen der zur Verfügung stehenden Plätze und der allgemeinen Grundsätze über die Auswahl der dafür in Frage kommenden Beschäftigten die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden.

Zu § 13 – Wechsel in Vollzeit, beruflicher Wiedereinstieg

Zu Absatz 1

Die Sicherstellung und Erleichterung des Wechsels zur Vollzeitbeschäftigung und des beruflichen Wiedereinstiegs sind wichtige Voraussetzungen für die Akzeptanz familien-gerechter Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen. Absatz 1 gewährleistet Teilzeitbeschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, die vorrangige Berücksichtigung bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter der Voraussetzung ihrer gleichen Eignung, Befähigung und Leistung mit konkurrierenden Bewerberinnen und Bewerbern. Die Rückkehr auf einen konkreten Arbeitsplatz ist damit nicht garantiert. Ferner sind unter der Voraussetzung der gleichen Qualifikation beurlaubte Beschäftigte, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, vorrangig zu berücksichtigen.

Zu Absatz 2

Kehren Beschäftigte aus einer familienbedingten Beurlaubung zurück, ist ihnen nach ihrer Rückkehr stets ein gleichwertiger Arbeitsplatz entsprechend ihrer Qualifikation und Karrierestufe anzubieten. Nach der Rückkehr soll der Einsatz möglichst am bisherigen Dienort erfolgen. Dies dient der Wiedereingliederung und der Vermeidung eines Karriereknicks nach familienbedingter Beurlaubung.

Zu § 14 – Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen

Zu Absatz 1

Mit Absatz 1 wird die Position der beziehungsweise des Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen sowie einer Stellvertreterin beziehungsweise eines Stellvertreters eingeführt. Die Gleichstellungsbeauftragten lösen die bisherigen Frauenbeauftragten ab. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte sowie eine stellvertretende Person werden durch die Beschäftigten der Dienststelle gewählt und durch die Dienststellenleitung bestellt. In Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten ist die Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten verpflichtend. Grundsätzlich können weibliche und männliche Beschäftigte zu Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretenden bestellt werden. Um jedoch die dem Frauenförderungsgesetz entstammende besondere Förderung der Interessen von Frauen konstant weiterzuführen, sieht Satz 2 vor, dass ein männlicher Gleichstellungsbeauftragten zwingend eine Stellvertreterin (§ 15) haben muss. Umgekehrt ist es je-

doch nicht erforderlich, dass eine weibliche Gleichstellungsbeauftragte einen männlichen Stellvertreter hat.

Zu Absatz 2

Für Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten sieht Absatz 2 die freiwillige Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten vor. Erfolgt keine Bestellung, ist automatisch die oder der Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle für diese Dienststelle zuständig.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass die Aufgaben der oder des Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen durch die dortigen Gleichstellungsbeauftragten nach § 55 Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz erfüllt werden können. Es ist also keine doppelte Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten beziehungsweise Stellvertretenden nach Gleichstellungsgesetz und Hochschulfreiheitsgesetz erforderlich. Zur hinreichenden Wahrung der Interessen von Frauen ist jedoch Voraussetzung für diese Zusammenfassung der Funktionen die Erfüllung des § 14 Absatz 1 Satz 2. Es wird auf die dortigen Ausführungen verwiesen. Insoweit weicht das Gleichstellungsgesetz von den aktuellen Regelungen des Hochschulfreiheitsgesetzes ab, das wörtlich einen männlichen Gleichstellungsbeauftragten und seinen Stellvertreter vorsieht und Frauen in einer dieser Funktionen nur mitdenkt, nicht aber verbindlich fordert.

Zu Absatz 4

Absatz 4 legt die reguläre Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretenden auf vier Jahre fest. Nach Ablauf der Amtszeit ist die Wiederbestellung unbeschränkt oft möglich.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten nach einer Änderung der Verwaltungsstruktur der Dienststelle. Vergleichbare Regelungen gibt es für den Personalrat in § 32 SächsPersVG. Nach einer Umbildung oder Neubildung von Dienststellen bleiben (zunächst) alle Gleichstellungsbeauftragten im Amt, bis die neuen Gleichstellungsbeauftragten bestellt sind, längstens jedoch sechs Monate. Während dieser Übergangszeit führen die bisherigen Gleichstellungsbeauftragten die Geschäfte gemeinsam weiter. Damit ist vor allem gewährleistet, dass alle Angelegenheiten gemeinsam bearbeitet werden, die vor der Umbildung oder Neubildung unterschiedliche Gleichstellungsbeauftragte betroffen hätten. Einzelheiten über die gemeinsame Geschäftsführung legt das Gesetz nicht fest. Hier bleibt den Gleichstellungsbeauftragten im Einzelfall ein Gestaltungsspielraum.

Zu Absatz 6

Zur gemeinsamen Meinungsbildung und zum Erfahrungsaustausch bilden die Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen eine Arbeitsgemeinschaft. Die gewählten und bestellten Gleichstellungsbeauftragten sind automatisch Mitglied der Arbeitsgemeinschaft. Die Arbeitsgemeinschaft soll sich einmal jährlich zu einer gemeinsamen Sitzung treffen. Aufgabe der Arbeitsgemeinschaft ist die grundsätzliche Beratung gleichstellungspolitischer Angelegenheiten mit Bezug zum öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen. Die Arbeitsgemeinschaft kann gemeinsame Vorschläge und Stellungnahmen erstellen und abgeben. Zweck der Arbeitsgemeinschaft ist weiterhin der Austausch von Erfahrungen und Meinungen und Kontakten.

Zu § 15 – Stellvertretung und Vertrauenspersonen

Zu Absatz 1

Absatz 1 bestimmt, wann ein Vertretungsfall vorliegt, in dem die oder der Stellvertretende die Aufgaben der oder des Gleichstellungsbeauftragten übernimmt. Andernfalls wird die oder der Stellvertretende nicht tätig. Sie oder er hat aber während der gesamten Amtszeit in ihrer Funktion als Vertretung die selben Rechte und Pflichten wie die oder der Gleichstellungsbeauftragte.

Zu Absatz 2

Abweichend von der Regelung des Absatz 1, dass die oder der Stellvertretende grundsätzlich nur im Vertretungsfall tätig wird, sieht Absatz 2 eine ständige Übertragung einzelner Aufgaben von der oder dem Gleichstellungsbeauftragten auf ihr oder seine Stellvertretung vor. Es handelt sich hierbei sowie bei der Änderung oder Aufhebung der Aufgabenübertragung um eine Ermessensentscheidung der oder des Gleichstellungsbeauftragten, die lediglich des Einverständnisses ihrer beziehungsweise seiner Stellvertretung bedarf. Die Dienststellenleitung und die Personalvertretung sind über die Aufgabenverteilung zu informieren. Die Gesamtverantwortung für die Ausführung des Amtes verbleibt bei der oder dem Gleichstellungsbeauftragten, die beziehungsweise der die Leitlinien der Aufgabenerfüllung vorgibt.

Diese Regelung bezweckt, die oder den Gleichstellungsbeauftragten bei der ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung zu unterstützen und zu entlasten, vor allem in einer großen Dienststelle oder der Zuständigkeit für mehrere Dienststellen. Eine Aufgabenteilung kommt insbesondere auch bei einer Teilzeitbeschäftigung der oder des Gleichstellungsbeauftragten in Betracht oder zur Erhaltung ihrer oder seiner fachlichen Kompetenz im bisherigen hauptamtlichen Aufgabengebiet.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Möglichkeit der Bestellung einer sogenannten Vertrauensperson in den Außenstellen oder in räumlich weit entfernten Teilen einer Dienststelle. Die Vertrauensperson wird von der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle vorgeschlagen und mit ihrem Einverständnis bestellt. Ist in der Außenstelle beziehungsweise dem Betriebsteil innerhalb der Belegschaft ein Geschlecht unterrepräsentiert, soll die Vertrauensperson diesem Geschlecht angehören. Auf eine verbindliche Vorgabe des Geschlechts der Vertrauensperson wird verzichtet, da deren Stellung nicht in dem Maße Rechte und Pflichten nach sich zieht, wie dies bei der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Fall ist. Die Vertrauensperson soll grundsätzlich ein Bindeglied zwischen der oder dem Gleichstellungsbeauftragten und den (unterrepräsentierten) Beschäftigten vor Ort sein. Sie soll die oder den Gleichstellungsbeauftragten in den Informations- und Kommunikationsaufgaben vor Ort entlasten. In Einzelfällen kann die oder der Gleichstellungsbeauftragte einzelne Aufgaben auf die Vertrauensperson übertragen. Sie ist dann entsprechend von ihren Dienstpflichten zu entlasten. Die Befugnisse der Vertrauensperson richten sich sowohl in formaler als auch inhaltlicher Hinsicht nach den Absprachen mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten.

Zu § 16 – Verfahren zur Bestellung

Zu Absatz 1

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte wird mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen durch die Beschäftigten gewählt. Aktiv wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, unabhängig vom Geschlecht. Dies dient in Einklang mit der Möglichkeit eines männlichen Gleichstellungsbeauftragten der Erhöhung der Akzeptanz dieser Position und der damit einhergehenden Befugnisse bei allen Beschäftigten. Es wird in zwei getrennten Wahlgängen gewählt. Zunächst wird die oder der Gleichstellungsbeauftragte in einem eigenen Wahlgang gewählt. Die oder der Stellvertretende wird anschließend in einem zweiten Wahlgang nach den gleichen Verfahrensregeln gewählt. Bei der Aufstellung der Wahlliste für die Wahl der oder des Stellvertretenden ist das Ergebnis der Wahl der oder des Gleichstellungsbeauftragten zu berücksichtigen. Um die Vorgabe des § 14 Absatz 1 Satz 2 einzuhalten, ist nach der Wahl eines männlichen Gleichstellungsbeauftragten das passive Wahlrecht auf weibliche Bewerberinnen beschränkt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 trifft weitere Regelungen zum passiven Wahlrecht und schließt grundsätzlich alle Beschäftigten, unabhängig vom Umfang der Beschäftigung oder der Absehbarkeit eines Ruhestandseintritts ein. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten sind jedoch Beschäftigte nicht wählbar, die der Personal- oder Schwerbehindertenvertretung angehören oder in ihrem Hauptamt Personalentscheidungsbefugnisse haben.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt das Wahlverfahren genauer dar. Da die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte Teil der Dienststellenleitung ist (§ 18 Absatz 1), betreut die Dienststellenleitung das Wahlverfahren organisatorisch. Im ersten Schritt schreibt die Dienststelle das Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten aus und fordert die Beschäftigten zur Bewerbung oder zur Unterbreitung von Vorschlägen auf. Die Meldefrist sollte vier Wochen nicht übersteigen. Aus den Vorschlägen und Bewerbungen wird eine Wahlliste erstellt, die in der Dienststelle allgemein bekannt zu machen ist. Die eigentliche Wahl der beziehungsweise des Gleichstellungsbeauftragten und der stellvertretenden Person kann schriftlich (zum Beispiel auch in Form von E-Mails) oder im Rahmen einer Wahlversammlung erfolgen. Für diesen Verfahrensschritt ist ebenfalls ein Zeitraum von vier Wochen vorgesehen. Zur Wahl zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten ist es erforderlich, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber die Mehrheit der Stimmen aller wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle (qualifizierte Mehrheit) auf sich vereint. Kommt der erste Wahlgang zu keinem Ergebnis in diesem Sinne, ist ein zweiter Wahlgang durchzuführen. Hier genügt es, wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen auf sich vereint.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt die Fälle in denen sich auf die Ausschreibung hin nur eine Kandidatin beziehungsweise ein Kandidat findet oder sich niemand zur Ausübung des Amts bereit erklärt. Im ersten Fall ist dennoch ein ordentliches Wahlverfahren durchzuführen, bei dem die Beschäftigten der Dienststelle ihre Zustimmung zu dieser Kandidatin beziehungsweise diesem Kandidaten erteilen. Gibt es nur einen männlichen Bewerber, kann dieser zunächst entgegen § 14 Absatz 1 Satz 2 zum Gleichstellungsbeauftragten gewählt und bestellt werden. Dies unterstreicht die große Bedeutung der beziehungsweise des Gleichstellungsbeauftragten für die Durchsetzung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen. Erforderlich ist dann jedoch die Durchführung eines Wahlverfahrens für eine Stellvertreterin nach drei Monaten.

Bewirbt sich niemand um das Amt der beziehungsweise des Gleichstellungsbeauftragten, muss die Dienststellenleitung das Amt nach drei Monaten erneut ausschreiben und die Beschäftigten zur Bewerbung, zum Vorschlag und zur Wahl auffordern.

Zu § 17 – Ende der Amtszeit

Zu Absatz 1

Absatz 1 benennt die Fälle, in denen die Bestellung zur beziehungsweise zum Gleichstellungsbeauftragten endet. Die beziehungsweise der Gleichstellungsbeauftragte scheidet insbesondere aus der Dienststelle aus, wenn das Dienst- oder Arbeitsverhältnis beendet wird, sie beziehungsweise er in eine andere Dienststelle versetzt wird oder sie beziehungsweise er in den Ruhestand eintritt oder versetzt wird. Auch der Eintritt des Vertretungsfalls gemäß § 15 Absatz 1 beendet die Bestellung.

Zu Absatz 2

Ein Widerruf der Bestellung durch die Dienststellenleitung ist nur auf Verlangen der oder des Gleichstellungsbeauftragten möglich, wenn sie oder er das Amt niederlegen möchte. Das ist jederzeit möglich. Ferner kann die Dienststelle die Bestellung nur aus wichtigem Grund widerrufen, nämlich bei objektiv schwerwiegender und schuldhafter Verletzung oder Vernachlässigung und Pflichten (zum Beispiel Schweigepflicht, Datenschutz) oder Befugnissen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass die Bestellung der beziehungsweise des Stellvertretenden ebenfalls nach den Regelungen der Absätze 1 und 2 endet. Die reguläre Amtszeit von Vertrauenspersonen (§ 15 Absatz 3) ist an die Amtszeit der oder des Gleichstellungsbeauftragten gekoppelt, so dass sie mit deren Ende ebenfalls automatisch endet.

Zu Absatz 4

In Absatz 4 werden die Folgen des vorzeitigen Ausscheidens der oder des Gleichstellungsbeauftragten geregelt. Die Dienststelle bestellt automatisch die Stellvertreterin beziehungsweise den Stellvertreter zur beziehungsweise zum Gleichstellungsbeauftragten. Eine neue Stellvertreterin beziehungsweise ein neuer Stellvertreter wird durch eine Neuwahl nach Maßgabe des § 16 ausgewählt und bestellt.

Zu Absatz 5

Absatz 5 ordnet an, dass im Fall des vorzeitigen Ausscheidens der oder des Stellvertretenden seine beziehungsweise ihre Nachfolgerin oder Nachfolger ebenfalls nach Maßgabe des § 16 neu gewählt wird. Für den Fall, dass eine Vertrauensperson im Sinne des § 15 Absatz 3 vorzeitig ihre Tätigkeit beendet, schlägt die oder der Gleichstellungsbeauftragte eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger zu Bestellung vor.

Zu Absatz 6

Für den Fall, dass sowohl der oder die Gleichstellungsbeauftragte als auch ihre oder seine Stellvertretung aus dem Amt ausscheiden, ordnet Absatz 6 die Durchführung eines neuen Wahl- und Bestellungsverfahrens an.

Zu § 18 – Rechtsstellung

Zu Absatz 1

Absatz 1 bestimmt die unmittelbare verwaltungsorganisatorische Zuordnung der oder des Gleichstellungsbeauftragten zur Dienststellenleitung. Zur Stärkung des Amtes der bezie-

ungsweise des Gleichstellungsbeauftragten und zugunsten einer direkten Kommunikation innerhalb der Dienststellenleitung, hat sie beziehungsweise er ein unmittelbares Vortragsrecht, soweit sie beziehungsweise er Klärungsbedarf in Fragen der Gleichstellung sieht. Insoweit ergibt sich eine andere Rechtsstellung als sie beispielsweise der Personalrat innehat. Diese besondere Rechtsstellung prägt die Wahrnehmung der Aufgaben und Rechte der beziehungsweise des Gleichstellungsbeauftragten.

Zu Absatz 2

Absatz 2 enthält einen Kernaspekt des Amtes der beziehungsweise des Gleichstellungsbeauftragten, nämlich die Weisungsfreiheit. Dies soll die sachliche Unabhängigkeit als in Gleichstellungsfragen fachkompetente Instanz gewährleisten, die die Tätigkeit der Dienststellenleitung kritisch reflektiert. Die fachliche Weisungsfreiheit garantiert, dass frauen- und gleichstellungsspezifische Belange unabhängig von anderen Verwaltungsstellen ohne vorherige „Filterung“ in die Willensbildung der Dienststellenleitung einfließen können. Dabei besteht zwischen der beziehungsweise dem Gleichstellungsbeauftragten und der übrigen Dienststellenleitung ein Kooperationsverhältnis, in dessen Rahmen und entsprechend dem Gesetzeszweck sie gemeinsam auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und Gleichstellung der Geschlechter achten.

Die beziehungsweise der Gleichstellungsbeauftragte erwirbt im Rahmen ihrer beziehungsweise seiner Tätigkeit viele – nicht nur – fachliche Kompetenzen, die auch für andere Tätigkeiten erforderlich und nützlich sein können. Aus diesem Grund kann die Möglichkeit einer dienstlichen Beurteilung der spezifischen Gleichstellungstätigkeit durch die Dienststellenleitung für die weitere berufliche Laufbahn der beziehungsweise des Gleichstellungsbeauftragten sehr hilfreich sein. Eine solche Beurteilung ist jedoch nur auf Antrag der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten zu erstellen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 normiert den Schutz der oder des Gleichstellungsbeauftragten vor Benachteiligung aufgrund und Behinderung bei Ausübung ihrer beziehungsweise seiner Tätigkeit. Ebenso ist eine Begünstigung der oder des Gleichstellungsbeauftragten verboten. Die Tätigkeit darf weder zu einer nachteiligen noch zu einer ungerechtfertigt günstigen beruflichen Entwicklung führen. Es wird auf die Regelungen des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes für den Schutz der Mitglieder des Personalrats verwiesen, die entsprechend auf die oder den Gleichstellungsbeauftragten, die stellvertretende Person (vergleiche § 15 Absatz 1 Satz 2) und Vertrauenspersonen nach § 15 Absatz 3 anzuwenden sind.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt die Verschwiegenheitspflicht der oder des Gleichstellungsbeauftragten, der oder des Stellvertretenden sowie der Vertrauensperson. Eine Schweigepflichtsentbindung durch die betroffene Person ist jedoch möglich.

Zu § 19 – Freistellung

Zu Absatz 1

In Absatz 1 wird bestimmt und näher präzisiert, in welchem Umfang die oder der Gleichstellungsbeauftragte von ihrer oder seiner sonstigen dienstlichen Tätigkeit zu entlasten ist. Der Umfang der Entlastung orientiert sich an der Anzahl der Beschäftigten, für die die oder der Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist. Bezugsgröße ist eine regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche, also ein Vollzeitäquivalent. Die Gleichstellungsbeauftragten sind zu mindestens 25 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit, also 10 Wochenstunden freizustellen. Dies ist das zeitliche Mindestmaß, das zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der oder des Gleichstellungsbeauftragten notwendig ist. Praktische Erfahrungen haben gezeigt, dass das Amt ein erhebliches und fortlaufendes zeitliches Engagement erfordert und ohne eine deutliche Entlastung von den sonstigen Aufgaben nicht zu bewältigen ist. Der Umfang der Freistellung steigt nicht direkt proportional zur Beschäftigtenzahl, da manche Aufgaben der oder des Gleichstellungsbeauftragten unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten anfallen und dies schon bei wenigen Beschäftigten berücksichtigt werden muss. Die Freistellung der oder des Gleichstellungsbeauftragten ist in den Dienststellen innerhalb des bestehenden Budgets und Stellenplans des jeweiligen Ressorts zu finanzieren. Satz 2 stellt klar, dass im Sinne der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit eine Teilzeittätigkeit auch dem Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten nicht entgegensteht. In diesem Fall ist die oder der Stellvertretende entsprechend zur Aufgabenerfüllung heranzuziehen und zu entlasten. Die Grenze beider Entlastungen zusammen beträgt ein Vollzeitäquivalent.

Zu Absatz 2

Absatz 2 konkretisiert den Grundsatz, dass die Tätigkeit der oder des Gleichstellungsbeauftragten nicht zu Nachteilen in der beruflichen Entwicklung führen darf. Bei Personalentscheidungen insbesondere hinsichtlich einer Höhergruppierung oder Beförderung ist der berufliche Werdegang fiktiv so nachzuzeichnen, wie er ohne die Ausübung des Amtes erfolgt wäre.

Zu Absatz 3

Zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung sind die Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststelle mit den notwendigen personellen, räumlichen und sachlichen Mitteln auszustatten. Absatz 3 konkretisiert die dahingehend, dass der oder dem Gleichstellungsbeauftragten bei einer Zuständigkeit für mindestens 200 Beschäftigte insbesondere für büroorganisatorische Tätigkeiten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Umfang von 20 Wochenstunden zur Verfügung gestellt werden kann. Ab einer Zuständigkeit für 600 Beschäftigte hat die oder der Gleichstellungsbeauftragte einen Anspruch auf personelle Unterstützung.

Zu Absatz 4

Zur Bestimmung der regelmäßigen Arbeitszeit verweist Absatz 4 auf die Sächsische Arbeitszeitverordnung.

Zu § 20 – Aufgaben und Mitwirkung

Zu Absatz 1

Die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes obliegt der Dienststelle und ihrer Leitung. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte unterstützt sie bei der Erfüllung der Ziele des Gesetzes. Voraussetzung für eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung ist stetige Fortbildung. Deswegen sieht Absatz 1 für die Gleichstellungsbeauftragten nicht nur Recht auf den Besuch von einschlägigen Fortbildungsveranstaltungen vor, sondern eine Fortbildungspflicht. Im Rahmen der Fortbildungen besteht die Möglichkeit des Austauschs mit anderen Gleichstellungsbeauftragten.

Zu Absatz 2

Eine zentrale Aufgabe der oder des Gleichstellungsbeauftragten ist die Beteiligung an Entscheidungen der Dienststellenleitung, die sich auf die Gleichstellung der Geschlechter, die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienaufgaben und den Schutz vor Belästigung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität sowie sexueller Belästigung auswirken können. Voraussetzung für eine zielführende Beteiligung ist die so rechtzeitige Information der oder des Gleichstellungsbeauftragten über die entscheidungserheblichen Tatsachen, dass ihr oder ihm noch ausreichend Zeit zur Willensbildung und Meinungsäußerung verbleibt. Die Dienststelle muss das Vorbringen der oder des Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis nehmen und bei der Entscheidung ernsthaft in Erwägung ziehen. Die Beteiligung der oder des Gleichstellungsbeauftragten soll so rechtzeitig erfolgen, dass alle wesentlichen Ergebnisse ihrer oder seiner Beteiligung in den Willensbildungs- und Entscheidungsprozess der Dienststellenleitung einfließen und entsprechend berücksichtigt werden können. Die frühzeitige Beteiligung räumt der oder dem Gleichstellungsbeauftragten keine Entscheidungsbefugnis ein, sondern dient vielmehr einer besseren Einbindung gleichstellungsrelevanter Gesichtspunkte in den verwaltungsinternen Entscheidungsprozess. Eine konkrete zeitliche Eingrenzung der „frühzeitigen Beteiligung“ ist nicht möglich. Es ist dabei auf den konkreten Einzelfall abzustellen, etwa die Dringlichkeit oder Komplexität der konkreten Maßnahme

Zu Absatz 3

Absatz 3 ergänzt die Rechte und Aufgaben der oder des Gleichstellungsbeauftragten um ein Initiativrecht in allen Bereichen, in denen sie oder er mitwirken kann. Sie beziehungsweise er kann eigene Vorschläge und Anregungen zu personellen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle vorbringen. Diese sind von der Dienststelle innerhalb eines Monats zu

beraten. Das Beratungsergebnis ist der oder dem Gleichstellungsbeauftragten in Textform unverzüglich mitzuteilen.

Zu Absatz 4

Die Organisation der in Absatz 4 geregelten Sprechstunden liegt im Ermessen der oder des Gleichstellungsbeauftragten. Sie beziehungsweise er kann diese als regelmäßigen Termin oder individuell nach Terminabsprache durchführen. Entscheidend ist, dass den Beschäftigten ein Beratungsangebot offen steht. Die Beratung hat sich innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der beziehungsweise des Gleichstellungsbeauftragten zu bewegen. Einen Anspruch auf verbindliche Auskünfte im Einzelfall gibt Absatz 4 nicht. Auch haftet die Dienststelle nicht für die in der Sprechstunde erteilten Auskünfte. Daher sollte die oder der Gleichstellungsbeauftragte auch nicht die für Beschwerden nach § 13 AGG zuständige Stelle innerhalb der Dienststelle sein. Sie oder er nimmt aber trotzdem Beschwerden von Beschäftigten über (sexuelle) Belästigungen entgegen. In diesem Zusammenhang ist wichtigste Aufgabe der oder des Gleichstellungsbeauftragten die Beratung der oder des Betroffenen. Sie oder ihn trifft hingegen nicht die Pflicht zur Weiterleitung der Beschwerde an die Dienststellenleitung. Mit dem Einverständnis der oder des Betroffenen leitet die oder der Gleichstellungsbeauftragte jedoch die Beschwerde an die nach § 13 AGG zuständige Stelle innerhalb der Dienststelle weiter.

Um in diesen besonders sensiblen Angelegenheiten eine möglichst vertrauensvolle Beratungssituation zu schaffen, sollen insbesondere bei einer Beratung zu Belästigungen oder ähnlichem der oder die Beratende und der oder die Hilfesuchende dem gleichen Geschlecht angehören. Hat die Dienststelle beispielsweise einen Gleichstellungsbeauftragten, sollen weibliche Beschäftigte von dessen Stellvertreterin (§ 14 Absatz 1 Satz 2) beraten werden.

Zu Absatz 5

Einmal jährlich soll in der Dienststelle eine Versammlung der Beschäftigten mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt werden. Im Rahmen dieser Versammlung erstattet die oder der Gleichstellungsbeauftragte einen Tätigkeitsbericht. Werden in einzelnen Tagesordnungspunkten für weibliche Beschäftigte besonders sensible Themen besprochen, ist es möglich, die männlichen Beschäftigten der Dienststelle vorübergehend zu diesem Tagesordnungspunkt von der Versammlung auszuschließen. Dies gilt auch für einen männlichen Gleichstellungsbeauftragten beziehungsweise den Stellvertreter der Gleichstellungsbeauftragten. Über dieses Vorgehen entscheidet die beziehungsweise der Gleichstellungsbeauftragte von sich aus oder es stellen mindestens drei weibliche Beschäftigte einen entsprechenden Antrag in der Versammlung. Sofort nach Beendigung des Tagesordnungspunktes oder wenn der Ausschluss der männlichen Beschäftigten nicht mehr erforderlich ist, sind diese wieder zur Versammlung zuzulassen.

Zu Absatz 6

Absatz 6 stellt im Einklang mit den Personalversammlungen nach § 51 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (SächsPersVG) klar, dass die Versammlungen und Sprechstunden der oder des Gleichstellungsbeauftragten während der Arbeits- und Dienstzeiten stattfinden.

Zu Absatz 7

Absatz 7 räumt der oder dem Gleichstellungsbeauftragten das Recht ein, an Personalversammlungen i.S.d. § 49 SächsPersVG und an Besprechungen zwischen Dienststellenleitung und Personalrat gemäß § 71 Absatz 1 Satz 1 SächsPersVG teilzunehmen und dort zu reden.

Zu § 21 – Beanstandung

Zu Absatz 1

Das in § 21 geregelte Beanstandungsverfahren ist vergleichbar dem verwaltungsrechtlichen Widerspruchsverfahren. Ausgangspunkt ist gemäß Absatz 1 Nr. 1 eine Maßnahme beziehungsweise Entscheidung der Dienststellenleitung beziehungsweise deren Unterlassen, die nach Einschätzung der oder des Gleichstellungsbeauftragten gegen Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere aus dem Grundgesetz, der Sächsischen Verfassung, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz oder dem Sächsischen Gleichstellungsgesetz, verstößt. Gemäß Nr. 2 kann die oder der Gleichstellungsbeauftragte die Verletzung ihrer beziehungsweise seiner Rechte aus dem Gleichstellungsgesetz geltend machen. Diese Alternative schließt insbesondere die zu späte oder gänzlich unterlassene Unterrichtung oder Beteiligung der oder des Gleichstellungsbeauftragten ein. Die Beanstandung muss formelle Voraussetzungen erfüllen. Sie ist schriftlich (das heißt mit Unterschrift) zu erheben und mit einer Begründung zu versehen. Diese Anforderung ist sinnvoll für Zwecke der Beweissicherung in einem sich gegebenenfalls anschließenden gerichtlichen Verfahren. Die Beanstandung muss innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis der Rechtsverletzung erfolgen. In dringenden Fällen, wie zum Beispiel bei außerordentlichen Kündigungen, die im Verdacht stehen gegen gleichstellungsrechtliche Regelungen zu verstoßen, muss die Beanstandung innerhalb von drei Tagen erfolgen. Ein dringender Fall ist anzunehmen, wenn außerordentliche Umstände vorliegen, die keinen Aufschub der beabsichtigten Maßnahme gestatten und die Einhaltung der normalen Frist mindestens zu erheblichen Beeinträchtigungen öffentlicher Belange führt. Die Fristen orientieren sich an den Fristen zur Mitwirkung des Personalrats nach SächsPersVG.

Zu Absatz 2

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

Zu Absatz 3

Eine Beanstandung der oder des Gleichstellungsbeauftragten muss die Dienststellenleitung grundsätzlich innerhalb eines Monats prüfen. Folgt die Dienststellenleitung der Beanstandung nicht in vollem Umfang, hat sie die Angelegenheit unverzüglich der nächsthöheren Dienststellenleitung zur Entscheidung vorzulegen. Diese hat die Angelegenheit mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der nächsthöheren Dienststelle zu erörtern. In Anlehnung an die Bearbeitungsfrist für einen Widerspruch gemäß § 75 Verwaltungsgerichtsordnung soll die nächsthöhere Dienststellenleitung innerhalb von drei Monaten abschließend, schriftlich und inhaltlich begründet über die Beanstandung entscheiden.

Zu Absatz 4

Stammt die Beanstandung aus einer Dienststelle der untersten Verwaltungsebene, kann die nächsthöhere Dienststelle anstatt selbst zu entscheiden, – und damit abweichend von Absatz 3 Satz 4 – eine ihr vorgelegte Beanstandung, der nicht vollumfänglich abgeholfen wurde, innerhalb eines Monats nach Zugang direkt der obersten Dienstbehörde (Staatsministerium, Bürgermeister beziehungsweise Landrat) vorlegen. Die nächsthöhere Dienststelle hat also einen Monat Zeit, um zu prüfen, ob es sich um eine durch sie lösbare Angelegenheit handelt oder ob der Sachverhalt inhaltlich so komplex oder aber dienststellenübergreifend angelegt ist, dass gleich die oberste Dienstbehörde über die Beanstandung entscheiden sollte. Bei einer Vorlage an die oberste Dienstbehörde erörtert diese die Angelegenheit mit ihrer oder ihrem Gleichstellungsbeauftragten. Da dieser Weg der Auseinandersetzung mit Beanstandungen für komplexe Sachverhalte angelegt ist, räumt Absatz 4 in Satz 3 eine mögliche Erweiterung der grundsätzlichen Entscheidungsfrist von drei Monaten ein.

Zu § 22 – Rechtsschutz

Zu Absatz 1

Hilft die nächsthöhere (Absatz 3) beziehungsweise die oberste (Absatz 4) Dienststelle der Beanstandung der oder des Gleichstellungsbeauftragten nicht ab, steht ihr beziehungsweise ihm der Weg zum Verwaltungsgericht offen. Entsprechend § 74 VwGO sieht Absatz 1 eine Klagefrist von einem Monat ab Zugang der abschließenden Entscheidung der nächsthöheren beziehungsweise obersten Dienststellenleitung vor.

Zu Absatz 2

Absatz 2 benennt und begrenzt die Gründe auf die eine Klage vor dem Verwaltungsgericht gestützt werden kann. Zum einen können die Gründe für die ursprüngliche Beanstandung herangezogen werden. Zum anderen kann die Untätigkeit der nächsthöheren Dienststelle entgegen § 21 Absatz 3 Satz 4 gerügt werden. In diesem Fall sind die Regelungen der Verwaltungsgerichtsordnung zur Untätigkeitsklage anwendbar.

Zu Absatz 3

Absatz 3 verweist auf die Regelungen zur aufschiebenden Wirkung der Beanstandung, die für die Anrufung des Verwaltungsgerichts entsprechend gelten. Auch die Anrufung des Verwaltungsgerichts hat grundsätzlich aufschiebende Wirkung.

Zu Absatz 4

Absatz 4 bestimmt, dass Rechtsverfolgungskosten Sachmittel der oder des Gleichstellungsbeauftragten sind, die ebenso wie bei Personalräten durch die Dienststelle zu tragen sind.

Zu 23 – Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Zu Absatz 1

Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichstellung von Frauen und Männern ist insbesondere im gesellschaftlichen Bereich auch eine kommunale Aufgabe. Die Kommunen haben unter Berücksichtigung der Selbstverwaltungshoheit und in Eigenverantwortung wirksame Strukturen zur Erreichung der Chancengerechtigkeit und Gleichstellung der Geschlechter zu schaffen. Absatz 1 sieht in Ersetzung der entsprechenden bisherigen Regelungen in der Sächsischen Gemeindeordnung und der Sächsischen Landkreisordnung (Artikel 2 und 3 dieses Gesetzentwurfs) die Bestellung von Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in allen Gemeinden und Landkreisen vor. Hierbei handelt es sich um ein anderes Amt als das der oder des Gleichstellungsbeauftragten in der Dienststelle nach § 14. Das Amt kann von Frauen und Männern ausgeübt werden.

Zu Absatz 2

Damit die gesellschaftliche Gleichstellung der Geschlechter im Freistaat Sachsen möglichst flächendeckend erreicht werden kann, haben bereits Gemeinden mit mindestens 10 000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie die Landkreise die oder den Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten hauptamtlich zu bestellen. In kleineren Gemeinden kann die Bestellung haupt- oder nebenamtlich erfolgen. Die hauptamtliche Bestellung ist Voraussetzung für eine effektive und vollumfassende Aufgabenwahrnehmung der oder des Gleichstellungsbeauftragten. Ein Eingriff in die Personal- und Organisationseinheit der Gemeinden ist durch die Pflicht zur Bestellung einer oder eines Kommunalen Gleichstellungsbe-

auftragten nicht gegeben. Der Kernbereich der kommunalen Selbstverwaltung ist gewährleistet, da das Gleichstellungsgesetz lediglich die Pflicht zur Bestellung vorgibt, den Kommunen aber die eigenständige organisatorische Gestaltungsfreiheit verbleibt.

Zu Absatz 3

Absatz 3 macht nähere Vorgaben zum Umfang der hauptamtlichen Tätigkeit der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Abhängig von der Einwohnerzahl einer Gemeinde, egal ob kreisangehörig oder nicht, ist die oder der Kommunale Gleichstellungsbeauftragte zwischen 50 und 100 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit nach Sächsischer Arbeitszeitverordnung tätig. Gegebenenfalls zusätzlich zu den Gleichstellungsbeauftragten kreisangehöriger Gemeinden, sind die Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise in Vollzeit tätig, ebenso wie die Gleichstellungsbeauftragten der kreisfreien Städte. Die Vorgabe des Umfangs der hauptamtlichen Tätigkeit im Sächsischen Gleichstellungsgesetz greift nicht unverhältnismäßig in die Organisationshoheit der Gemeinden ein. Ziel der Regelung ist es, auch in kleineren Gemeinden professionell arbeitende Gleichstellungsbeauftragte zu haben, um dem besonderen Gemeinwohlinteresse der Gleichstellung von Frauen und Männern im geeigneten und auch erforderlichen Umfang zu dienen. Der Kernbereich der kommunalen Organisationshoheit wird nicht berührt. Auch den Anforderungen im sogenannten Vorfeld des Kernbereichs wird genügt, da den Gemeinden bei der näheren Ausgestaltung der Tätigkeit der oder des Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten hinreichend organisatorischer Spielraum hinsichtlich der örtlichen Verhältnisse verbleibt. Es bleibt Sache der Gemeinden, die Gleichstellungsbeauftragten in die Arbeit der Gemeindeverwaltung näher einzubinden.

Zu Absatz 4

Für eine hinreichende personelle, räumliche und sächliche Ausstattung der oder des Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten hat die Gemeinde beziehungsweise der Landkreis ein angemessenes Budget zur Verfügung zu stellen. Das Budget soll sich an der Einwohnerzahl orientieren.

Zu § 24 – Aufgaben und Rechte

Zu Absatz 1

Ebenso wie die oder der Gleichstellungsbeauftragte einer Dienststelle die Dienststellenleitung intern bei der Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung der Geschlechter unterstützt, hilft die oder der Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde beziehungsweise dem Landkreis bei der Verwirklichung der Gleichstellung in allen externen gesellschaftlichen Bereichen. Die oder der Kommunale Gleichstellungsbeauftragte leistet Vernetzungs- und Projektarbeit und verschafft sich laufend einen Überblick über frauen- und gleichstellungspolitische Belange. Sie oder er erfasst den Hilfebedarf in verschiedenen Bereichen der Kommune, wie zum Beispiel bei den Themen Gewalt gegen Frauen,

Frauen mit Migrationshintergrund, Existenzgründerinnen und Unterstützung von Familien. Ebenso erfasst sind Maßnahmen zur strukturellen Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik.

Zu Absatz 2

Absatz 2 sieht ein Recht der oder des Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf umfassende Informationen zu einem Zeitpunkt vor, in dem sie oder er noch gestaltend auf einzelne Maßnahmen oder Entscheidungen einwirken kann (vgl. § 20 Absatz 2 Satz 3). Weiterhin hat sie oder er ein Initiativ- und Beteiligungsrecht. Ein wichtiger Tätigkeitsbereich ist die Öffentlichkeitsarbeit und Kooperation mit der Bevölkerung.

Zu Absatz 3

In Absatz 3 ist nicht nur ein Teilnahmerecht der oder des Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen des Stadt- bzw. Gemeinderats und Kreistags vorgesehen, sondern auch ein Rederecht. So ist gewährleistet, dass die Mitglieder der kommunalen Parlamente Kenntnis von den Stellungnahmen der oder des Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten erhalten und diese in die Willensbildung einfließen können.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt die rechtlichen Möglichkeiten der oder des Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Fällen, in denen sie beziehungsweise er sich in eigenen Rechten verletzt sieht oder Vorhaben der Kommune beziehungsweise das Unterlassen derselben als gleichstellungswidrig rügt. Ebenso wie bei den Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle gibt es ein Recht zur schriftlichen Beanstandung innerhalb von 14 Tagen ab Kenntnis. Die Gemeinde oder der Landkreis hat hierzu schriftlich Stellung zu nehmen. Das Verfahren entspricht dem Verfahren bei Beanstandungen durch die Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen, weshalb Absatz 4 auf die entsprechenden Regelungen verweist.

Zu § 25 – Qualifikation

In § 25 formuliert das Gesetz Anforderungen an die berufliche und fachliche Qualifikation der oder des Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Es handelt sich hierbei jedoch nicht um eine abschließende oder einzelne Personen von vornherein ausschließende Regelung. Es soll aber gewährleistet sein, dass sich die oder der Gleichstellungsbeauftragte auf gleicher Augenhöhe mit den Vertreterinnen und Vertretern der Kommune bewegt. Die detaillierten Regelungen sowohl zu den Aufgaben (§ 24) als auch zur Qualifikation der oder des Gleichstellungsbeauftragten dienen der Herstellung gleichwertiger Verhältnisse innerhalb des Freistaates Sachsen in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Gesellschaft und in der Gemeinde. Dies rechtfertigt auch die

Forderung bestimmter Qualifikationen für die oder den Gleichstellungsbeauftragten, die für die Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen nicht erforderlich sind.

Zu § 26 – Pflicht zur Erstellung

Zu Absatz 1

Der Gleichstellungsplan ist ein essenzielles Instrument für die Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter in einer Dienststelle durch gezielte Personalplanung, weil anhand seiner Vorgaben überprüft werden kann, welche Bemühungen tatsächlich unternommen wurden und wo gegebenenfalls weiterer Handlungsbedarf besteht. Im Gleichstellungsplan ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsziele des § 1 erreicht werden sollen. Absatz 1 sieht die Pflicht zur Erstellung eines Gleichstellungsplans für Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten zwingend vor. Es ist dabei unerheblich, ob ein Geschlecht in der Dienststelle unterrepräsentiert ist und ob der Dienststelle in Personalangelegenheiten die Letztentscheidungskompetenz zukommt. In kleineren Dienststellen kann ein Gleichstellungsplan erstellt werden. Die Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans beträgt vier Jahre.

Zu Absatz 2

Absatz 2 enthält eine Ausnahmeregelung zur Erstellungspflicht aus Absatz 1. Die Befreiung von der Pflicht zur Erstellung eines Gleichstellungsplans ist jedoch maximal auf vier Jahre befristet und kann danach nicht mehr verlängert werden. Außerdem ist die Genehmigung sowohl des für Gleichstellung zuständigen Ministeriums als auch des jeweiligen Fachministeriums als oberste Aufsichtsbehörde erforderlich.

Zu Absatz 3

Absatz 3 unterstreicht die Bedeutung des Gleichstellungsplans im Rahmen der Personalverwaltung. Führungskräften kommt eine besondere Bedeutung bei der tatsächlichen Umsetzung des Gleichstellungsplans zu. Aus diesem Grund wirken sich die Umsetzungsergebnisse, bei negativen Ergebnissen aber auch die tatsächlichen Maßnahmen der jeweiligen Person, auf die Beurteilung ihrer beruflichen Leistung aus.

Zu § 27 – Zeitpunkt der Erstellung, Zustimmungsverfahren, Inkrafttreten

Zu Absatz 1

Absatz 1 konkretisiert, wann der Gleichstellungsplan durch wen zu erarbeiten und vorzulegen ist. Um einerseits Lücken vorzubeugen und andererseits die Qualität der Gleichstellungspläne zu sichern, ist bereits drei Monate vor Ablauf des aktuellen Gleichstellungsplans der Entwurf des Gleichstellungsplans für den nächsten Geltungszeitraum vorzule-

gen. Die Vorlage obliegt der Dienststellenleitung. Damit wird diese verbindlich veranlasst, sich intensiv mit der Gleichstellung der Geschlechter in ihrer Dienststelle auseinanderzusetzen. Würde man die Vorlagepflicht der „Dienststelle“ auferlegen, bestünde die Gefahr, dass beispielsweise eine einzelne Person aus dem Kreis der Beschäftigten zur Erstellung bestimmt wird und der vorgelegte Entwurf durch die Dienststellenleitung „durchgewunken“ wird. Um weitere Verbindlichkeit herzustellen, ist es erforderlich, an die Nichteinhaltung der in Satz 1 gesetzten Frist die in Satz 2 vorgesehene Sanktion zu knüpfen. Ist die Geltungsdauer des bisherigen Gleichstellungsplans abgelaufen und besteht noch kein neuer Gleichstellungsplan, kann die Dienststelle Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen nicht selbstständig vornehmen. Vielmehr muss in dieser Situation die nächsthöhere Dienststelle in jedem Einzelfall vor der personellen Maßnahme ihre Zustimmung geben. Sie prüft im Rahmen dessen, ob die Belange der weiblichen Beschäftigten beziehungsweise Bewerberinnen und der Gleichstellung hinreichend beachtet wurden.

Zu Absatz 2

In Absatz 2 wird die Rolle der oder des Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle im Rahmen der Erstellung des Gleichstellungsplans konkretisiert. Sie oder er muss frühzeitig beteiligt werden und die Gelegenheit haben, gestaltend auf den Entwurf des Gleichstellungsplans einzuwirken.

Zu Absatz 3

Zur Überprüfung des Gleichstellungsplans ist dieser der jeweiligen Dienstaufsichtsbehörde vorzulegen. Die Gleichstellungspläne von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sind der Dienststelle vorzulegen, die die Rechtsaufsicht ausübt. Ist die nächsthöhere Behörde der Auffassung, der Gleichstellungsplan leide an erheblichen Mängeln, kann sie unter Ausübung rechtmäßigen Ermessens die in Satz 3 benannten Personalentscheidungen während der Erörterungen nach Absatz 4 Satz 2 untersagen. In allen Fällen ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle über den Gleichstellungsplan zu informieren, damit sie oder er ihn einer eingehenden Prüfung unterziehen kann.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt das Verfahren zur Erhebung von Einwänden gegen den vorgelegten Entwurf eines Gleichstellungsplans durch die oder den Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle oder durch Beschäftigte. Einwände müssen schriftlich erfolgen und begründet werden. Die Ausschlussfrist von drei Monaten soll einerseits sicherstellen, dass die Prüfung des Gleichstellungsplans durch die nächsthöhere Behörde zügig erfolgt. Andererseits ist die vorliegende Dienststellenleitung mit Blick auf den in Absatz 6 vorgesehenen Zeitpunkt des Inkrafttretens gehalten, Einwände unverzüglich zu überprüfen und die in Satz 2 vorgesehene Erörterung durchzuführen. Absatz 4 gibt der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle über § 27 Absatz 2 hinaus die Möglichkeit,

auf den Inhalt des Gleichstellungsplans einzuwirken und gegebenenfalls Korrekturen vorzuschlagen.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt die Erhebung von Einwänden gegen den vorgelegten Gleichstellungsplan durch die aufsichtsführende Behörde nach Absatz 3. Das Verfahren richtet sich nach Absatz 4.

Zu Absatz 6

Absatz 6 legt den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gleichstellungsplans fest. Dieses automatische Inkrafttreten zwingt die Beteiligten zur rechtzeitigen Klärung von Einwänden und eventuellen Anpassung des Gleichstellungsplans. Der geltende Plan ist den Beschäftigten in dienststellenüblicher Weise bekannt zu machen.

Zu Absatz 7

Werden Dienststellen neu gebildet, muss innerhalb von zwölf Monaten nach Errichtung der Dienststelle der erste Gleichstellungsplan in Kraft treten. Absatz 8 verweist insoweit auf das Verfahren der Absätze 1 bis 5.

Zu § 28 – Inhalt

Zu Absatz 1

Inhalt eines Gleichstellungsplans soll zunächst eine Bestandsaufnahme und Darstellung des Ist-Zustands sein. Die Beschäftigtenstruktur der Dienststelle soll nach den in den Nummern 1 bis 6 benannten Kriterien systematisch erfasst werden. Die Differenzierung der Beschäftigten nach Geschlechtern lässt erste Schlüsse auf Bereiche in den Dienststellen mit Unterrepräsentation eines Geschlechts zu. Darüber hinaus soll die Bestandsaufnahme die bereits bestehenden Personalplanungen für den Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans wiedergeben.

Zu Absatz 2

Ein weiterer Teil der Bestandsaufnahme im Gleichstellungsplan ist der Vergleich der Ist-Situation nach Absatz 1 mit den Daten und Zielvorgaben des vorhergehenden Gleichstellungsplans. Im Rahmen dieser Erfolgskontrolle muss sich die Dienststellenleitung intensiv mit der Personalstruktur und den Gründen für etwaige Unterrepräsentanzen eines Geschlechts auseinandersetzen. Insbesondere sind die Gründe für unterschiedliche Anteile von Frauen und Männern in einzelnen Bereichen und Entgelt- und Besoldungsgruppen zu eruieren (Nr. 2). Die Dienststellenleitung muss sich außerdem mit der Attraktivität und Wirksamkeit der Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienaufgaben

und Berufstätigkeit befassen (Nr. 3). Schließlich ist zwingender Inhalt des Gleichstellungsplans die Auseinandersetzung mit den Gründen für das Nichterreichen von Zielvorgaben des vorhergehenden Gleichstellungsplans.

Zu Absatz 3

Für Bereiche in denen die Unterrepräsentanz eines Geschlecht festgestellt wird, muss die Dienststellenleitung im Gleichstellungsplan konkrete personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen für Beschäftigte und Vorgesetzte zur Beseitigung oder zumindest Abmilderung der Unterrepräsentanz benennen. Dabei sind auch konkrete Zeitpunkte und Zeiträume anzugeben. Sind Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert, ist in den Gleichstellungsplan zwingend die Zielvorgabe aufzunehmen, dass bei Neueinstellungen zu mindestens 50 Prozent Frauen zu berücksichtigen sind. Mit diesem Instrument der Frauenförderung wird sowohl die Berufstätigkeit von Frauen an sich gefördert als auch die Beschäftigung von Frauen in höheren Positionen und Gehaltsbereichen. Eine weitere zwingende Zielvorgabe ist die Beibehaltung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts, wenn Stellen wegfallen oder gesperrt werden.

Zu Absatz 4

Absatz 4 benennt Themen und Punkte, die der Gleichstellungsplan in der Regel enthalten soll. Insbesondere soll der Gleichstellungsplan die Überlegungen und Pläne der Dienststellenleitung zur geschlechtergerechten Personalentwicklung (Nr. 3) enthalten. Mit der beispielhaften Aufzählung der Maßnahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung erhalten die Dienststellen einerseits eine Orientierung und Empfehlung, in welchen Bereichen die Maßnahmen zur Herstellung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern vorzunehmen sind, andererseits bleiben genügend Handlungsspielräume offen, um dienststellenspezifische Maßnahmen zu ergreifen. Es besteht keine Verpflichtung, alle in Nummer 3 genannten Maßnahmen in den Gleichstellungsplan aufzunehmen, jedoch müssen sich mehrere der genannten oder ähnliche Maßnahmen im Gleichstellungsplan wiederfinden. Entscheidend ist, dass Maßnahmen vorgesehen sind, welche erkennbar die Ziele und Grundsätze dieses Gesetzes verwirklichen und so die Personalentwicklung vorbringen sollen.

Zu § 29 – Jährliche Statistik

Zu Absatz 1

Zur kontinuierlichen Beobachtung der Entwicklung der Anteile von Frauen und Männern in den in Nummer 1 und 2 benannten Bereichen der Dienststelle sind jährlich die aktuellen Zahlen an den genannten Stichtagen statistisch zu erfassen. Diese Zahlen können ergänzend zur Erfolgskontrolle des vorhergehenden oder aktuellen Gleichstellungsplans gemäß § 28 Absatz 2 herangezogen werden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, dass die jährliche Statistik nicht in den Jahren erhoben werden muss, in denen ein neuer Gleichstellungsplan zu erstellen ist. Denn die Inhalte der jährlichen Statistik nach § 29 entsprechen denen der Bestandsaufnahme im Gleichstellungsplan nach § 28 Absatz 1. Weiterhin regelt Absatz 2 die Bekanntgabe der jährlichen Statistiken nach außen. Während die jährlichen Statistiken aller Dienststellen den dortigen Beschäftigten bekannt zu geben sind, erfolgt zusätzlich eine Veröffentlichung der Statistik für die obersten Staatsbehörden, die ebenfalls Dienststellen im Sinne des § 4 Absatz 2 sind.

Zu Absatz 3

Absatz 3 enthält eine Ermächtigung für die Sächsische Staatsregierung zur näheren Ausgestaltung der Datenerhebung, -übermittlung und -auswertung durch Verordnung. Die Regelung entspricht dem bisher geltenden § 5 Absatz 2 Sächsisches Frauenförderungsgesetz.

Zu § 30 – Gremien

Zu Absatz 1

Zur Regelung der geschlechtergerechten Besetzung von Gremien enthält Absatz 1 zunächst eine umfangreiche Definition des Begriffs „Gremium“. Des Weiteren wird der Grundsatz formuliert, dass Gremien geschlechterparitatisch zu besetzen sind. Besteht ein Gremium aus einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern ist bei jeder Neubesetzung des Gremiums ein Sitz abwechselnd mit einer Frau und einem Mann zu besetzen. Dieses Reißverschlussverfahren dient dem Ausgleich des vorübergehenden Ungleichgewichts.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Entsendung von Beschäftigten in Gremien durch die Dienststelle beziehungsweise deren Bestellung oder entsprechende Vorschläge. Bei der Entsendung innerhalb des Geltungsbereichs des Gleichstellungsgesetzes sind Frauen und Männer in gleichem Maß zu berücksichtigen. Da auf diese Gremien § 30 Absatz 1 Satz 2 unmittelbar anwendbar ist, wird auf eine konkretere Regelung der Benennung verzichtet. Entsendet eine Dienststelle Personen in Gremien außerhalb des Geltungsbereichs, auf deren Zusammensetzung sie keinen Einfluss hat, ist ein Doppelbenennungs- und Hinweisverfahren anzuwenden. Die Dienststelle benennt für jeden zu besetzenden Gremienposten eine Frau und einen Mann als Vorschlag. Außerdem weist sie auf das sächsische Prinzip der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung hin. Die Entscheidung darüber, welche Personen auf die zu besetzenden Positionen berufen werden, verbleibt jedoch beim Gremium in das entsandt wird. Weiterhin ordnet Absatz 2 an, dass bei der Besetzung von Wahlgremien geschlechterparitätische Wahllisten zu erstellen und zur Abstimmung vorzulegen sind. Das Recht auf frühzeitige Beteiligung der oder des Gleichstellungsbeauftragten der

Dienststelle ergibt sich zwar schon aus § 20 Absatz 2. An dieser Stelle erfolgt eine klarstellende Wiederholung.

Zu Absatz 3

Absatz 3 normiert die Entsendung in bereits bestehende Gremien, deren Zusammensetzung sich vor Ablauf der Amtszeit zum Beispiel durch einen Rücktritt ändert. Ist ein Geschlecht in dem übrigen Gremium in der Mehrheit, muss eine Person des anderen Geschlechts berufen werden, um einen Ausgleich zu erhalten. Scheidet eine Person des Geschlechts in der Minderheit aus, muss eine Person des gleichen Geschlechts folgen. Insofern wird vom grundsätzlichen Reißverschlussverfahren abgewichen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 legt fest, in welchen Fällen von den vorhergehenden Regelungen zu Besetzung von und Entsendung in Gremien abgewichen werden kann. Zwingende Gründe für die Abweichung bestehen zum Beispiel wenn Gremienmitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden oder für die Mitgliedschaft im Gremium ein bestimmtes Amt (zum Beispiel Ministerinnen und Minister) oder eine bestimmte Funktion (zum Beispiel Leitung einer Behörde) Voraussetzung ist. Auch gremienspezifische sachliche oder tatsächliche Gründe können eine Abweichung rechtfertigen.

Zu Absatz 5

Absatz 5 enthält eine Vorrangregelung für bereits bestehende vergleichbare beziehungsweise weitergehende und differenziertere Gremienregelungen in landes- und bundesrechtlichen Bestimmungen, sofern diese ebenfalls das Ziel einer geschlechterparitätischen Gremienbesetzung verfolgen.

Zu § 31 – Unternehmensbeteiligungen

Zu Absatz 1

Aufgrund seiner Bindung an den verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauftrag kommt dem gesamten öffentlichen Dienst, einschließlich der mittelbaren Landesverwaltung und der öffentlichen Unternehmen, eine besondere gleichstellungspolitische Verantwortung zu. Die aktuellen bundesrechtlichen Vorgaben für Privatunternehmen durch das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FührposGleichberG), das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geben besonderen Anlass für eine Vorbild- und Vorreiterrolle der öffentlichen Hand. Einzelne öffentliche Einrichtungen allein aufgrund ihrer privatrechtlichen Rechtsnatur aus dem Geltungsbereich des Gleichstellungsgesetzes herauszunehmen, ist hiermit nicht vereinbar. Durch die Ausweitung der anzuwendenden Vorschriften erfahren insbesondere die Gleichstellungsbeauf-

tragten der betreffenden Einrichtungen und Unternehmen eine deutliche Stärkung ihrer Position. Diese benötigen sie für die effektive Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

Absatz 1 regelt die grundsätzlichen Vorgaben für öffentliche Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen, wenn der Anteil des öffentlichen Trägers am Unternehmen mindestens 10 Prozent (Streubesitzbeteiligung) beträgt. Adressaten dieser Vorschrift sind beispielsweise Vertreterinnen und Vertreter des Freistaates oder der Kommunen in Aufsichtsgremien von Eigen- oder Staatsbetrieben, die im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten auf die Anwendung der Grundsätze des Gleichstellungsgesetzes hinwirken sollen. Unternehmenseigene Regularien sollen entsprechende Regelungen enthalten. Auch die Gremienbesetzung innerhalb des Unternehmens soll den Vorgaben des § 30 genügen. Die Gleichstellung der Geschlechter soll zur grundsätzlichen Unternehmenspolitik gehören. Den öffentlich-rechtlichen Unternehmenseignern kommt dabei eine überwachende Rolle zu.

Zu Absatz 2

Absatz 2 konkretisiert die Pflichten der öffentlichen Unternehmensträger je nach dem Umfang ihrer Beteiligung an einem privatrechtlichen Unternehmen. Ist der Freistaat oder eine Kommune Anteilseigner im Umfang von 25 Prozent der Anteile, ist das Gleichstellungsgesetz entsprechend anzuwenden. Eine solche Sperrminorität reicht aus, damit der öffentliche Anteilseigner Bestimmungen in der Satzung beziehungsweise im Gesellschaftsvertrag des Unternehmens, die den Zielen und Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes zuwider laufen, verhindern kann. Hierbei ist etwaigen Besonderheiten, die aus der privatrechtlichen Organisationsform resultieren, Rechnung zu tragen. In Unternehmen ohne Mehrheitsbeteiligung kann das Land nur auf die Anwendung des Gleichstellungsgesetzes hinwirken, aber nicht die entsprechende Anwendung des Gesetzes zwingend durchsetzen.

Zu Absatz 3

Die Einbeziehung der Beteiligungsgesellschaften in den Geltungsbereich des Gesetzes ist auch notwendig, um die Steuerungsmöglichkeiten des Freistaates im Hinblick auf die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, Vorständen und Aufsichtsräten in der privaten Wirtschaft effektiv nutzen zu können. Absatz 3 stellt dieses Ziel heraus.

Zu § 32 – Vergabe öffentlicher Aufträge

Zu Absatz 1

Die Regelung dient der Förderung der Chancengerechtigkeit und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Oftmals arbeiten Frauen zu schlechteren Bedingungen als Männer, Frauen verdienen im Durchschnitt weniger als Männer für gleichwertige Tätigkeiten (Gender Pay Gap) und mit steigender Führungsebene nimmt ihr Anteil an den Beschäftigten ab. Es ist daher nicht nur notwendig, Regelungen zur Gleichstellung

von Frauen und Männern für den öffentlichen Dienst zu treffen, sondern im Sinne der Verfassung des Freistaates Sachsen auch gesetzgeberische Maßnahmen zu ergreifen, die die Situation insbesondere von Frauen im Bereich der Privatwirtschaft verbessern. Der Freistaat kann auch dann, wenn er auf dem privaten Markt Güter und Dienstleistungen nachfragt, die Marktteilnahme zum Mittel der Förderung legitimer öffentlicher Aufgaben machen. Die staatliche Beschaffungstätigkeit wird in Deutschland seit langem für die Verfolgung wirtschafts- und sozialpolitischer Zielsetzungen in vielfältiger Weise eingesetzt, insbesondere für Zwecke der Konjunkturpolitik und als Mittel regionaler und struktureller Wirtschaftsförderung. Die verfassungsrechtliche Aufgabe des Staates, für die faktische Gleichberechtigung der Geschlechter auch in der Privatwirtschaft zu sorgen, berechtigt dazu, auch staatliches Nachfrageverhalten in den Dienst dieser Aufgabe zu stellen.

Absatz 1 regelt, dass bei mehreren vergleichbar annehmbaren Angeboten bevorzugt werden soll, wer sich der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben angenommen hat.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, dass bereits in der Ausschreibung öffentlicher Aufträge klar und deutlich auf die Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes an für die öffentliche Hand tätige Unternehmen hinzuweisen ist.

Zu § 33 – Berichtspflicht

Die Berichtspflicht dient dazu, die Wirkungen dieses Gesetzes im Hinblick auf seine Zielsetzung (§ 1) zu erfassen. Die Staatsregierung erstattet ihren Bericht dem Landtag. Hierdurch wird eine öffentliche Diskussion der Berichtsergebnisse und damit der Situation der Gleichstellung der Geschlechter im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen ermöglicht.

Zu § 34 – Kommunaler Mehrbelastungsausgleich

Die Bestellung kommunaler Gleichstellungsbeauftragte gemäß Abschnitt 5 des Gesetzes stellt eine Pflichtaufgabe der Gemeinden dar. § 34 enthält die verfassungsrechtlich gebotene Klarstellung der finanziellen Folgen.

Zu § 35 – Übergangsbestimmungen

Zu Absatz 1

Die erste Wahl und Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der sie Stellvertretenden soll drei Monate nach Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes beginnen. Ein ordnungsgemäßes Wahlverfahren dauert unter Beachtung der Vorgaben des § 16

Absatz 3 von der Wahlausschreibung zur Bestellung circa zwei Monate. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte hat damit nach der Bestellung noch hinreichend die Möglichkeit der frühzeitigen Beteiligung an der Erstellung des Gleichstellungsplans gemäß § 27 Absatz 2, da die ersten Gleichstellungspläne nach den Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes aufgrund der Übergangsbestimmungen erst neun Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes vorgelegt werden müssen.

Zu Absatz 2

In Absatz 2 wird der zeitliche Ablauf der erstmaligen Erstellung von Gleichstellungsplänen nach Inkrafttreten dieses Gesetzes geregelt. Im Ergebnis haben die Dienststellen nach dem Inkrafttreten sechs Monate Zeit, einen Gleichstellungsplan zu entwerfen. Es schließen sich dann noch die drei Monate nach § 27 Absatz 4 zur Erhebung von Einwänden an. Erst nach Ablauf der Einwendungsfrist des § 27 Absatz 5 und 6, die auch die oder der Gleichstellungsbeauftragte nutzen kann, tritt der Gleichstellungsplan in Kraft.

Im Sinne der Effektivität und aufgrund teilweise gleichen Inhalts ist diese erstmalige Erstellung eines Gleichstellungsplans nicht erforderlich, wenn zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes für die Dienststelle ein Frauenförderplan nach dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz noch eine Geltungsdauer von zwei Jahren hat. Ein Gleichstellungsplan nach den Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes ist dann erstmals drei Monate vor Ende der Geltungsdauer des Frauenförderplans vorzulegen.

Zu Artikel 2 – Änderung der Sächsischen Gemeindeordnung

Die Regelung zur Einsetzung von Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden wird von der Sächsischen Gemeindeordnung in das Sächsische Gleichstellungsgesetz übernommen und dort konkretisiert.

Zu Artikel 3 – Änderung der Sächsischen Landkreisordnung

Die Regelung zur Einsetzung von Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise wird von der Sächsischen Landkreisordnung in das Sächsische Gleichstellungsgesetz übernommen und dort konkretisiert.

Zu Artikel 4 – Änderung des Sächsischen Beamtengesetzes

Mit Artikel 4 werden die bisherigen Voraussetzungen für eine Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung aus familiären Gründen für Beamte im Sächsischen Beamtengesetz an die Regelungen des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes angepasst. Insbesondere fallen im Sinne einer weitreichenden Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und

Berufstätigkeit die bisherigen engen Voraussetzungen zur Gewährung von Teilzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen weg. Stattdessen sind die Regelungen des § 12 Sächsisches Gleichstellungsgesetz anzuwenden.

Zu Artikel 5 – Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Es wird jeweils der Begriff der Frauenbeauftragten durch den Begriff der oder des Gleichstellungsbeauftragten sowie die Bezugnahme auf das außer Kraft tretende Sächsische Frauenförderungsgesetz durch die Bezugnahme auf das in Kraft tretende Sächsische Gleichstellungsgesetz ersetzt.

Zu Artikel 6 – Änderung des Sächsischen Besoldungsgesetzes

Der Begriff der Frauenbeauftragten wird durch den Begriff der oder des Gleichstellungsbeauftragten ersetzt.

Zu Artikel 7 – Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Das Gleichstellungsgesetz, die Änderungen der Sächsischen Gemeindeordnung und der Landkreisordnung sowie die weiteren Gesetzesänderungen treten nach der Verkündung in Kraft.

Das Sächsische Gleichstellungsgesetz löst das Sächsische Frauenförderungsgesetz ab. Dieses tritt außer Kraft.