

# **Eckpunktepapier**

## **Geschlechtergleichstellungsgesetz**

### **(Sächsisches Gleichstellungsgesetz – SächsGleichG)**

Katja Meier  
gleichstellungspolitische Sprecherin

Bernhard-von-Lindenau-Platz 1  
01067 Dresden

Telefon: 0351 / 493 48 02  
Telefax: 0351 / 493 48 09

katja.meier@slt.sachsen.de

Dresden, den 07. Dezember 2015

## **1.Regelungsbedarf**

### **1.1 Allgemeines**

Das sächsische Frauenfördergesetz wurde im Wesentlichen seit 1994 nicht verändert und richtet sich namentlich derzeit an Frauen; viele Regelungsbereiche des Gesetzes, etwa die bislang nur im Langtitel benannte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, betreffen jedoch Frauen wie Männer gleichermaßen. Ein an die Zeit angepasstes Gesetz muss beide Geschlechter in den Blick nehmen. Aus diesem Grund sollte eine Neuformulierung des Titels als „Sächsisches Geschlechtergleichstellungsgesetz“ vorgenommen werden.

In den vergangen 20 Jahren haben sich die Diskurse zur Förderung von Frauen und Männern weiterentwickelt. Es sind neue und andere Problemstellungen zutage getreten, neue Ziele und Strategien werden in Theorie und Praxis diskutiert. Mit Blick auf die vergangenen beiden Jahrzehnte lässt sich die Wirksamkeit des Gesetzes, auch auf Grundlage der Frauenförderberichte, die alle vier Jahre dem Landtag vorgelegt werden müssen, beurteilen.

Deren Auswertung zeigt, dass Frauen sowohl in den obersten Führungspositionen des öffentlichen Dienstes des Freistaates Sachsen als auch in einer Vielzahl von Gremien unterrepräsentiert sind. Der Erstellung von Frauenförderplänen, die gesetzlich verbindlich ist, kommen nicht alle Dienststellen nach. Die Ursachen dafür sind verschiedenartig.

Es lässt sich konstatieren, dass seit Bestehen des Frauenfördergesetzes zwar einiges erreicht wurde, aber all zu oft durch unklare Formulierungen, begrenzte

Kompetenzen der Frauenbeauftragten und fehlende Sanktionsmöglichkeiten das Gesetz ins Leere lief.

Den Maßgaben sowohl des Artikels 3 Absatz 2 Grundgesetz – „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ – als auch Artikel 8 der Sächsischen Verfassung – „Die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe des Landes“ – wird noch nicht vollumfänglich Rechnung getragen. Um dem Verfassungsziel gerecht zu werden, bedarf es einer Anpassung des bisherigen Frauenförderungsgesetzes an gesellschaftliche Entwicklungen. Dazu bedarf es einiger Konkretisierungen und Schärfungen in der Formulierung.

Das sächsische Frauenförderungsgesetz zielt lediglich auf die Durchsetzung der Gleichberechtigung im Öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen. Unberücksichtigt bleibt, dass das Handeln des Staates und seiner Verwaltung selbst die Gleichstellung der Geschlechter befördern kann. Ein geschlechterpolitisches Leitbild für den öffentlichen Dienst einerseits und eines auf das staatliche Handeln andererseits bleibt das Gesetz bislang schuldig.

### **1.1 Bisherige Maßnahmen zur Förderung von Gleichberechtigung**

Fördermaßnahmen, die im Abschnitt 2 des Gesetzes geregelt sind, sind bisher teilweise unverbindlich, unkonkret und enthalten kaum Kontrollmechanismen.

Die zu erstellenden Frauenförderpläne sind bspw. nicht verbindlich zu erstellen und sind nur unzureichend integrierter Bestandteil der Organisations- und Personalentwicklung. Bei Nichterstellung des Planes oder Nichterfüllung der Zielvorgaben sind keine Sanktionen vorgesehen.

Dass das Frauenförderungsgesetz bisher dem Gesetzesziel noch nicht nachgekommen ist, zeigt auch die Unterrepräsentanz von Frauen auf den Führungsebenen des öffentlichen Dienstes in Sachsen. Die zur Erhöhung des Frauenanteils zu entwickelnden Maßnahmen greifen offensichtlich nicht. Im letzten Frauenförderbericht, der 2012 vorgelegt wurde, wird zwar bei Stellen mit obersten Leitungsfunktionen ein Frauenanteil von 43,4 Prozent und bei leitenden Funktionen

ein Anteil von 65,9 Prozent ausgewiesen, doch kommt diese Zahl lediglich durch die große Anzahl von Direktorinnen an Grundschulen zustande. Die Dotierung dieser Stellen ist deutlich unter der sonstiger Leitungsfunktionen, etwa jener von meist durch männliche Führungskräfte besetzten Direktorenstellen an Gymnasien. Ohne Berücksichtigung der Schulen liegt der Frauenanteil in den obersten Leitungsfunktionen sogar nur bei 24,2 Prozent und bei den leitenden Funktionen bei 47,7 Prozent.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Gremienbesetzung, etwa im Rundfunk oder bei den Aufsichtsräten öffentlicher Unternehmen. Laut Frauenförderbericht von 2012 sind 1/3 der Gremienmitglieder Frauen und 2/3 Männer.

Bisher sind die gesetzlichen Vorgaben nicht bindend. Als Gremien sind lediglich Beiräte, beratende Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte benannt, bei der die Dienststellen Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben. Gremien außerhalb einer Behörde finden bisher keine Berücksichtigung. Sanktionen, falls keine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern erfolgt, sind nicht vorgesehen.

Regelungen zur familiengerechten Arbeitszeit sehen lediglich eine Änderung der Arbeitszeit vor, eine Maßnahme, die vor dem Hintergrund ständig sinkender Rentenanwartschaften vor allem bei Frauen wohl nur eingeschränkt als „Fördermaßnahme“ bezeichnet werden kann.

Nicht benannt werden alternative Formen der Arbeitsausübung, wie ein Recht auf Tele- oder Heimarbeit.

Verbindliche Regelungen zur Benutzung geschlechtergerechter Sprache sind bisher nur unter § 6 Stellenausschreibung geregelt und gelten nicht für Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei der Gestaltung von Vordrucken und in amtlichen Schreiben.

### **1.3 Bisherige Frauenbeauftragte in der Verwaltung**

In Abschnitt 3 des sächsischen Frauenfördergesetzes sind nähere Bestimmungen zu Bestellung, Rechtsstellung, Aufgaben und Befugnissen der dort vorgesehenen Frauenbeauftragten geregelt. Für die Landes- als auch für die Kommunalverwaltungen mit mehr als zehn weiblichen Beschäftigten ist eine Frauenbeauftragte zu bestellen. Diese ist auch als Ansprechpartnerin für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für Opfer von sexueller Belästigung tätig ist. Beides betrifft ebenso Männer, was bislang keine Berücksichtigung findet. Damit die Frauenbeauftragte ihrer Funktion nachkommen kann, wird ihr in § 21 eine rechtzeitige und umfassende Unterrichtung zugebilligt. Wird die Frauenbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt, so hat dies bisher allerdings keine Folgen.

Sieht die Frauenbeauftragte ihre Rechte verletzt oder hat eine Dienststelle einen nicht den Bestimmungen des Frauenfördergesetzes entsprechenden Frauenförderplan erstellt, hat sie keine eigene rechtliche Handhabe dagegen.

### **1.4 Bisherige kommunale Gleichstellungsbeauftragte**

Die Gemeindeordnung sieht für Gemeinden mit eigener Verwaltung die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten vor, wobei Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnern diese Aufgabe hauptamtlich erfüllen sollen. Als Soll-Vorschrift ist diese allerdings nicht bindend und die Hürde von 20.000 Einwohnern ist sehr hoch angesetzt. Es ist zudem nicht definiert, was die Bezeichnung „hauptamtlich“ im Hinblick auf den Stellenumfang impliziert. Problematisch ist weiter, dass auch die Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten im Frauenfördergesetz nicht geregelt sind. In der Gemeindeordnung heißt es lediglich: „Die Beauftragten sind in der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig und können an den Sitzungen des Gemeinderats und der für ihren Aufgabenbereich zuständigen Ausschüsse mit beratender Stimme teilnehmen.“ Alles Weitere muss in den entsprechenden Hauptsatzungen geregelt werden. Diese variieren in der Realität sehr stark.

## **1.5 Bisherige Rechtsdurchsetzung**

Unzureichend sind zudem die bisherigen Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung. Abgesehen von vielfach fehlenden Sanktionsmöglichkeiten bei Verstößen gegen das Frauenförderungsgesetz, sieht das Gesetz bisher keine Möglichkeiten der Vertretung oder Prozessstandschaft der von Rechtsverletzungen betroffenen Menschen durch Vereine oder Verbände vor. Diese Möglichkeit ist zu prüfen.

*Auch sieht das Frauenförderungsgesetz kein Verbandsklagerecht für in Sachsen tätige Vereine oder Verbände vor. Auch hier ist zu prüfen, ob ein rechtsfähiger Verein oder Verband bei Verstoß gegen den Frauenförderplan oder wegen Verletzung anderer Bestimmungen des Frauenförderungsgesetzes nicht Klage erheben können soll.*

## **2. Zielstellung des Gesetzentwurfes**

Ziel des Gesetzentwurfes ist die Novellierung des seit 1994 bestehenden Frauenförderungsgesetzes in ein Gleichstellungsgesetz, das bereits namentlich alle Menschen unterschiedlichen Geschlechts als Zielgruppe beinhaltet. Es soll sowohl die Idee einer paritätischen Vertretung beider Geschlechter im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen als auch ihre Beteiligung am gesellschaftlichen Leben verwirklichen. Gleichzeitig soll es die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie für Frauen und Männer entscheidend voranbringen. Damit soll das Gesetz zur Verwirklichung des Grundgesetzes und der Sächsischen Verfassung beitragen. Um der gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen nicht nur in den öffentlichen Verwaltungen des Landes und der Kommunen Rechnung zu tragen, soll das Gesetz seine Wirkung auch auf die Bürgerinnen und Bürger Sachsens entfalten. Artikel 8 der Sächsischen Verfassung sieht es als Aufgabe des Landes, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Dabei kann es nicht nur um die Beseitigung von Nachteilen für Frauen im gesellschaftlichen Leben und ihre Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehen. Vielmehr beinhaltet der sächsische Verfassungsauftrag, beide Geschlechter – Frau und Mann – in den gesetzgeberischen Blick zu nehmen. Das Land hat zudem mit der Verpflichtung zu einer durchgängigen und umfassenden Gleichstellungsorientierung (Gender Mainstreaming) dieses als durchgängiges

grundrechtlich abgeleitetes Prinzip anzuerkennen und anzuwenden und folglich auch die Aufgabe, das staatliche Handeln darauf auszurichten.

Auf der anderen Seite soll das Gesetz die Gleichstellungsbeauftragten in der Landes- und kommunalen Verwaltung stärken und mit verbrieften Rechten ausstatten. Die Rechte und Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind bisher in den Hauptsatzungen der Kommunen geregelt und somit sehr unterschiedlich. Dieses Gesetz soll den vor Ort tätigen Gleichstellungsbeauftragten einen verlässlichen Rahmen für ihr Handeln geben.

### **3. Wesentlicher Inhalt**

#### **3.1 Allgemeines**

Das Gesetz soll einer neuen Systematik folgen. Unter dem bisherigen ersten Abschnitt „Allgemeine Bestimmungen“ sind neben dem Gesetzesziel, dem Geltungsbereich und den Begriffsbestimmungen auch noch allgemeine Grundsätze aufzunehmen. Diese sehen die Verwendung geschlechtergerechter Sprache sowie die Verpflichtung vor, im Gesetzgebungsverfahren auf Chancengleichheit zu achten.

Nicht nur in Stellenausschreibungen sollen beide Geschlechter benannt werden, sondern künftig auch in Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie in Vordrucken geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwendet werden, bzw., wenn dies nicht möglich ist, sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform Verwendung finden. In amtlichen Schreiben ist bei der Formulierung besonders auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten.

In Gesetzgebungsverfahren sowie beim Erlass von Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften ist auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu achten. Gleiches gilt bei der Haushaltsaufstellung und beim Haushaltsvollzug.

Der Geltungsbereich des Gesetzes soll auf Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, den Landesrechnungshof, die Verwaltung des Landtages und Unternehmen, die mittel- oder unmittelbar in der Hand des Freistaates sind, erweitert werden. Somit kann sich der Staat nicht durch Privatisierung oder Ausgliederung seiner verfassungsrechtlichen Verpflichtung entziehen.

### **3.2 Maßnahmen zur Gleichstellung**

Der Frauenförderplan, der im Sinne des neuen Gesetzes als Gleichstellungsplan zu bezeichnen ist, ist verbindlich zu erstellen und integrierter Teil der Personalentwicklungsplanung. Bisher ist vorgesehen, dass dieser zu erstellen ist, wenn mindestens zehn Frauen in der Dienststelle beschäftigt sind. Da es sich nunmehr um einen Gleichstellungsplan (wie beschrieben) handelt, ist die Erstellung an der Zahl der Beschäftigten insgesamt auszurichten. So ist ein Gleichstellungsplan zu erstellen, wenn mindestens 20 Beschäftigte der Dienststelle angehören. Eine „Kann“-Regelung bei weniger als 20 Beschäftigten ist einzufügen. Der Gleichstellungsplan ist im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erstellen. Wenn kein Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten zum Gleichstellungsplan hergestellt werden kann, ist die nächsthöhere Dienststelle einzubinden. Entsprechend auf kommunaler Ebene entscheidet nach Anhörung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Vertretung der kommunalen Körperschaft. Darüber hinaus solle die Gleichstellungsbeauftragte eine Stellungnahme zum Gleichstellungsplan abgeben. Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes 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 zu berücksichtigen.

All zu oft, das haben die dem Landtag vorgelegten Berichte gezeigt, sind keine Förderpläne erstellt bzw. nicht fortgeschrieben wurden. Um eine Verbindlichkeit herzustellen, sind offenbar Sanktionen notwendig. So sollen bspw. bei einem nicht oder nur unzureichend aufgestellten Gleichstellungsplan, wie das Beispiel aus Schleswig-Holstein zeigt, in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden können. Ebenso ist eine Sanktion denkbar, wenn die im Gleichstellungsplan in Bezug auf die Einstellung und Beförderung von Frauen aufgestellten Ziele innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt werden. Hier ist zu überlegen, wie es das Brandenburger Gleichstellungsgesetz vorsieht, jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, von der Zustimmung der Stelle, die bei fehlendem Einvernehmen über den Gleichstellungsplan entscheidet, abhängig zu machen.

Die Regelungen zur familiengerechten Arbeitszeit sehen bisher lediglich eine Änderung der Arbeitszeit vor. Im Gesetz soll zukünftig auch ein Recht auf Tele- oder Heimarbeit verankert sein. Im Sinne des Gleichstellungsgesetzes sind nicht nur Frauen, sondern insbesondere auch Männer explizit als Zielgruppe zu nennen. Außerdem soll hervorgehoben werden, dass „Familienarbeit“ nicht nur die Sorge von Kindern meint, sondern auch die Pflege von (soziale) Angehörigen einschließt.

Die Vorgaben zur gleichen Beteiligung von Frauen und Männern sind bei der Gremienbesetzung im Freistaat Sachsen nicht bindend. Dadurch sind weniger Frauen in den Gremien vertreten. Das Gesetz sieht nun vor, dass Gremien, die im Zuständigkeitsbereich der Dienststelle sind, paritätisch zu besetzen sind. Bisher sind lediglich die diejenigen Posten in den jeweiligen Gremien erfasst, für die die Dienststellen Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben. Neu berücksichtigt werden sollen Gremienposten der Dienststelle, in die Mitglieder von Stellen außerhalb der Dienststelle entsendet werden. Hier sind jeweils eine Frau und ein Mann vorzuschlagen, so dass die Dienststelle eine paritätische Besetzung ermöglichen kann. Für bestehende Gremien ist ein Reißverschlussverfahren anzuwenden.

Außerdem neu zu berücksichtigen sind Gremien, in die die Dienststelle entsendet, sie selbst aber die Zusammensetzung nicht bestimmen kann. Auch hier ist das Doppelbenennungsverfahren mit dem Hinweis an das entsprechende Gremium anzuwenden, dass die Dienststelle verpflichtet ist, jeweils zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts vorzuschlagen, um bei der Zusammensetzung des Gremiums entscheiden zu können, welche Person in das Gremium aufgenommen wird. Bei bestehenden Gremien ist eine Übergangsregelung zu formulieren, die bei Neubesetzungen das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht berücksichtigt. Kommt die Dienststelle diesen gesetzlichen Regelungen nicht nach, sind entsprechende Sanktionen vorgesehen. Denkbar ist, dass der entsprechende Sitz unbesetzt bleibt oder – etwas strenger – dass so viele Sitze unbesetzt bleiben, bis die Verteilung innerhalb des Gremiums paritätisch ist.



### **3.3 Gleichstellungsbeauftragte in der Verwaltung**

Die Frauenbeauftragte soll zukünftig als Gleichstellungsbeauftragte tätig sein und bestellt werden können, sobald 20 Beschäftigte gleich welchen Geschlechts einer Dienststelle angehören. Somit hätten dann Frauen, die in Dienststellen mit weniger als zehn weiblichen Beschäftigten tätig sind, eine AnsprechpartnerIn. Außerdem sollten auch Männer als Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden können. Allerdings ist zu beachten, dass mindestens die Hälfte der bestellten Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen der jeweiligen Dienststelle dem weiblichen Geschlecht angehören muss.

Frauenbeauftragte in den Kommunen und Landkreisen sind künftig als Verwaltungsgleichstellungsbeauftragte zu bezeichnen. Jede Dienststelle mit 20 Beschäftigten hat eine Verwaltungsgleichstellungsbeauftragte oder einen Verwaltungsgleichstellungsbeauftragten sowie deren beziehungsweise dessen Stellvertretung zu wählen. Mindestens die Hälfte der gewählten Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen der jeweiligen Dienststelle muss dem weiblichen Geschlecht angehören (Regelung HH). Sie/Er ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Wird dem nicht nachgekommen, haben entsprechende Entscheidungen bis zur Herstellung der Arbeitsfähigkeit der/des Beauftragten aufschiebende Wirkung.

Die Gleichstellungsbeauftragte/Verwaltungsgleichstellungsbeauftragte ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Struktur der Dienststelle von ihren sonstigen Aufgaben freizustellen. In Dienststellen mit mehr als 250 Beschäftigten beträgt ihre Freistellung mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit; in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit.

In Dienststellen mit weniger als 250 Beschäftigten ist die Gleichstellungsbeauftragte/Verwaltungsgleichstellungsbeauftragte von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten insofern freizustellen, wie es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Wenn die/der Verwaltungsgleichstellungsbeauftragte ihre/seine Rechte verletzt sieht oder eine Dienststelle einen nicht den Bestimmungen des Gleichberechtigungsgesetzes entsprechenden Gleichstellungsplan erstellt hat, wird ihr/ihm ein Klagerecht, das aufschiebende Wirkung hat, eingeräumt.

### **3.4 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte**

Die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten ist für Gemeinden über 20.000 EW in der Gemeindeordnung als Soll-Bestimmung geregelt.

Künftig sollen Gemeinden mit 10.000 EW eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte benennen müssen. Der Gesetzgeber sollte Mindestanforderungen für die Kommunen/Landkreise formulieren, die in den Hauptsatzungen/Landkreissatzungen weiter ausgeführt werden können.

Folgende Mindestanforderungen für kommunale Gleichstellungsbeauftragte, sind im Gleichstellungsgesetz zu verankern:

- Gleichstellungsbeauftragte sollten mindestens eine fachliche Qualifikation in Form eines Hochschulabschlusses oder einer vergleichbaren Qualifikation haben
- Gleichstellungsbeauftragte sollen dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Kommune/Landkreis zu verwirklichen
- Sie kann an allen Sitzungen der Stadt/Gemeinde/Landkreis teilnehmen
- Sie ist frühzeitig und umfassend an allen Vorhaben, Projekten, Entscheidungen, Maßnahmen und Beschlüssen zu beteiligen, die sich in besonderer Weise auf die im jeweiligen Gemeindegebiet lebenden Frauen und Männer auswirken können
- Sie kann initiativ wirken, sich mit Maßnahmen an die Bevölkerung wenden und eine eigene Öffentlichkeitsarbeit betreiben
- Sie erhält bei Verletzung ihrer Rechte die Möglichkeit zur Klage, welche aufschiebende Wirkung hat
- Sie erhält ein Budget für ihre Arbeit entsprechend der Einwohnerzahl

### **3.5 Landesbeauftragte für Gleichstellung**

Eine Novellierung des derzeitigen Frauenfördergesetzes soll auch die Einführung einer/eines Landesbeauftragten für Gleichstellung umfassen. Denkbar wäre die Angliederung einer Stabsstelle für Gleichberechtigung an das für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zuständige Ressort der Staatsregierung und eine Ernennung durch dasselbe. Eine enge Zusammenarbeit mit der Exekutive wäre somit gewährleistet.

Die/der Beauftragte soll in ihrer/seiner Ausübung nur dem Gesetz unterworfen sein. Sie/er untersteht der Dienstaufsicht der zuständigen Ministerin/des Ministers.

Das Amt der/des Beauftragten beinhaltet:

- rechtzeitige und umfassende Unterrichtung und Information bei personellen und organisatorischen Maßnahmen, die den Geschäftsbereich betreffen,
- das Recht bedeutsame Informationen von Behörden des Landes, der Kreise und Kommunen einzuholen und Einsicht in Unterlagen und Akten zu nehmen, die im Zusammenhang mit den Aufgaben der Zentralstelle stehen,
- die Pflicht über die Tätigkeit der Stabsstelle zu berichten,
- das Einbringen frauenrelevanter Anliegen und Forderungen in die Verwaltung,
- die Erarbeitung von Empfehlungen und Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen,
- die Initiierung von Frauenfördermaßnahmen, Zusammenarbeit mit anderen Organisationen, Beratungsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit,
- die Beteiligung bei Vorlagen bereits in der Planungsphase und Mitzeichnungsrecht,
- Überprüfung der geschlechtergerechten Haushaltsaufstellung und Haushaltsvollzug
- ein Informationsrecht bei Maßnahmen zur Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,

- die Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Geschäftsbereiches,
- die Entgegennahme von Beschwerden über sexuelle Belästigung, Beratung der Betroffenen und mit deren Einverständnis Weiterleitung und Mitteilungen an die Behördenleitung,
- die Verpflichtung, über bei der Tätigkeit bekannt gewordene Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren.
- Der Landtag ist berechtigt, anlassbezogen Berichte der/des Beauftragten einzufordern.

### **3.6 Rechtsdurchsetzung**

Frauen, die in ihren Rechten aus dem Gleichstellungsgesetz oder einer anderen zu ihren Gunsten geltenden landesrechtlichen Regelung verletzt werden, selbst Rechtsschutz beantragen, von Vereinen und Verbänden als Verfahrensvertreter gerichtlich vertreten werden oder – ihr Einverständnis vorausgesetzt – an ihrer Stelle in Prozessstandschaft durch diese Klage erheben lassen.

Ein Verbandsklagerecht für in Sachsen tätige Vereine oder Verbände soll verankert werden, so dass ein rechtsfähiger Verein oder Verband bei Verstoß gegen den Gleichstellungsplan oder wegen Verletzung anderer Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes Klage erheben kann.

Bei fehlender Unterrichtung (bisher § 21) ist die Einführung der aufschiebenden Wirkung bis zu einer klärenden Entscheidung hier sinnvoll.

Wenn die Frauenbeauftragte ihre Rechte verletzt sieht oder eine Dienststelle einen nicht den Bestimmungen des Frauenförderungsgesetzes entsprechenden Frauenförderplan erstellt hat, hat sie keine eigene rechtliche Handhabe dagegen. Ein Klagerecht, das aufschiebende Wirkung hat, sollte als Abhilfe in Betracht gezogen werden.