

Referentenentwurf

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

Vom ...

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

Inhaltsübersicht

- Artikel 1 Sächsisches Gleichstellungsgesetz (SächsGleiG)
- Artikel 2 Änderung des Sächsischen Beamtengesetzes
- Artikel 3 Änderung des Sächsischen Besoldungsgesetzes
- Artikel 4 Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes
- Artikel 5 Änderung der Sächsischen Gemeindeordnung
- Artikel 6 Änderung der Sächsischen Landkreisordnung
- Artikel 7 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Artikel 1

Sächsisches Gleichstellungsgesetz (SächsGleiG)

Inhaltsübersicht

A b s c h n i t t 1

A l l g e m e i n e B e s t i m m u n g e n

- § 1 Ziele des Gesetzes
- § 2 Anwendungsbereich
- § 3 Gleichstellungsverpflichtung
- § 4 Begriffsbestimmungen

A b s c h n i t t 2

G l e i c h b e r e c h t i g t e b e r u f l i c h e E n t w i c k l u n g

- § 5 Stellenausschreibungen
- § 6 Bewerbungs- und Auswahlverfahren
- § 7 Auswahlentscheidung

- § 8 Ermittlung und Einschätzung von Qualifikationen
- § 9 Fortbildung

Abschnitt 3

Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit

- § 10 Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, mobile Arbeit
- § 11 Teilzeitarbeit und Beurlaubung
- § 12 Wechsel in Vollzeit, beruflicher Wiedereinstieg

Abschnitt 4

Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen

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

Abschnitt 5

Gleichstellungspläne

- § 23 Pflicht zur Erstellung und Wirkung
- § 24 Erstellung, Inkrafttreten
- § 25 Inhalt

Abschnitt 6

Gremien, Beteiligungen

- § 26 Gremien
- § 27 Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen

Abschnitt 7

Schlussbestimmungen

- § 28 Jährliche Statistik
- § 29 Berichtspflichten
- § 30 Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten

§ 31 Übergangsvorschriften

§ 32 Einschränkung eines Grundrechts

A b s c h n i t t 1

A l l g e m e i n e B e s t i m m u n g e n

§ 1

Ziele des Gesetzes

Ziel dieses Gesetzes ist

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

§ 2

Anwendungsbereich

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

§ 3

Gleichstellungsverpflichtung

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

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

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

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

Begriffsbestimmungen

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

(2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 2 genannten Stellen sowie die Gerichte, Staatsanwaltschaften und Hochschulen. Abweichend von Satz 1 bilden kommunale Gebietskörperschaften zusammen mit ihren Behörden und Verwaltungsstellen jeweils eine Dienststelle. Kommunale Eigenbetriebe sind jeweils eine selbstständige Dienststelle. Jeder Standort des Landesamtes für Schule und Bildung gilt zusammen mit den im jeweiligen Zuständigkeitsbereich liegenden Schulen in öffentlicher Trägerschaft gemäß § 3 Absatz 2 Satz 1 und Satz 2 Nummer 1 des Sächsischen Schulgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. September 2018 (SächsGVBl. S. 648), das zuletzt durch Artikel 17 des Gesetzes vom 21. Mai 2021 (SächsGVBl. S. 578) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, als eine Dienststelle. Die sonstigen der alleinigen Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts bilden je eine Dienststelle.

(3) Für den Begriff der Dienststellenleitung gilt § 7 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. August 2018 (SächsGVBl. S. 570) in der jeweils geltenden Fassung.

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

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

(6) Im Sinne dieses Gesetzes erfüllt eine Bedienstete oder ein Bediensteter eine Familienaufgabe im Fall der tatsächlichen Betreuung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren. Pflegeaufgaben sind die tatsächliche, ortsunabhängige und nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung von pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 66 Absatz 2 des Sächsischen Beamtengesetzes vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970, 971), das zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom [einsetzen: Ausfertigungsdatum des Gesetzes begleitender Regelungen zum Doppelhaushalt 2023/2024]

(SächsGVBl. S. [einsetzen: Seitenzahl]) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, durch Bedienstete. Die Pflegebedürftigkeit der betreuten Person wird durch Vorlage eines ärztlichen Gutachtens, einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegepflichtversicherung nachgewiesen.

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

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

(9) In Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 und 3 sind Bereiche die jeweiligen Lohngruppen, Vergütungsgruppen und Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn oder Berufsfachrichtung.

Abschnitt 2

Gleichberechtigte berufliche Entwicklung

§ 5

Stellenausschreibungen

(1) Ausschreibungen müssen geschlechtsneutral erfolgen und Angehörige aller Geschlechter in gleicher Weise ansprechen. Die geschlechtsneutrale Ausschreibung entbindet nicht von der Verpflichtung, die weibliche und die männliche Form der ausgeschriebenen Stellenbezeichnung zu verwenden.

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

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

Bewerbungs- und Auswahlverfahren

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

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

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

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

Auswahlentscheidung

(1) Bei einer Unterrepräsentanz von Frauen sind bei

1. der Begründung von Arbeits- oder Dienstverhältnissen,
2. der Vergabe von Ausbildungsplätzen, mit Ausnahme solcher Ausbildungsgänge, die ausschließlich innerhalb des öffentlichen Dienstes absolviert werden können,
3. Beförderungen, der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und von Dienstposten oder Beförderungsdienstposten oder
4. Entscheidungen zum Laufbahnwechsel

Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt auch in Bezug auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

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

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

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

Ermittlung und Einschätzung von Qualifikationen

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

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

Fortbildung

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

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

(3) Bediensteten sollen vorbehaltlich verfügbarer Mittel angemessene Kosten für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen erstattet werden, soweit die Kosten durch die Teilnahme an einer zumindest auch im dienstlichen Interesse liegenden Fort- oder Weiterbildung außerhalb des Dienstortes unvermeidbar entstehen. Die voraussichtlichen Kosten sind bei der Beantragung der Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme anzuzeigen und innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach dem Ende der Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme bei der Dienststelle schriftlich geltend zu machen und nachzuweisen.

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

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

(6) In Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 gilt abweichend von Absatz 1, dass Frauen bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen sind. In Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 sind Teilzeitbediensteten die gleichen beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbediensteten. Abweichend von den Absätzen 2 und 3 gilt in Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3, dass Fortbildungsmaßnahmen räumlich und zeitlich so angeboten werden sollen, dass Bedienstete mit Familien- und Pflegeaufgaben sowie Teilzeitbedienstete daran teilnehmen können. Hier sollen Möglichkeiten der Kinderbetreuung im Bedarfsfall angeboten werden. Abweichend von Absatz 5 sind in den Dienststellen nach § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 Frauen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen zu gewinnen.

Abschnitt 3

Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit

§ 10

Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, mobile Arbeit

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

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

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

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

Teilzeitarbeit und Beurlaubung

(1) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt vorbehaltlich tarifvertraglicher Regelungen § 98 des Sächsischen Beamtengesetzes in der Fassung vom [einsetzen: Ausfertigungsdatum dieses Gesetzes] entsprechend.

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

(3) Wird eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben beantragt, sind die Bediensteten auf die rechtlichen Folgen hinzuweisen, insbesondere hinsichtlich der Ansprüche aus der Renten- und Arbeitslosenversicherung, sowie auf beamtenrechtliche und tarifrechtliche Regelungen. Darüber hinaus ist auf die Möglichkeit der befristeten Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung jeweils mit Verlängerungsoption hinzuweisen. Geringfügige Arbeitsverhältnisse im Sinne des § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 7. November 2022 (BGBl. I S. 1985) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, dürfen nicht begründet werden, soweit sie reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ersetzen oder verhindern.

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

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

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

Wechsel in Vollzeit, beruflicher Wiedereinstieg

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

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

1. die Unterrichtung über Fortbildungsmaßnahmen und Ermöglichung der Teilnahme nach Maßgabe von Satz 4,
2. die Unterrichtung über Ausschreibungen der Dienststelle,

3. das Angebot von Beratungsgesprächen zum Wiedereinstieg.

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

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

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

A b s c h n i t t 4

G l e i c h s t e l l u n g s b e a u f t r a g t e i n d e n D i e n s t s t e l l e n

§ 13

Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen

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

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

(3) In jeder Dienststelle gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3, in der mindestens zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, hat die Dienststellenleitung auf Vorschlag der weiblichen Bediensteten mit ihrer Einwilligung eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist eine Stellvertreterin zu bestellen. In Gemeinden und Gemeindeverbänden mit weniger als 17 000 Einwohnerinnen und Einwohnern

können die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in der Dienststelle von der nach § 64 Absatz 2 der Sächsischen Gemeindeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. März 2018 (SächsGVBl. S. 62), die zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom [einsetzen: Ausfertigungsdatum dieses Gesetzes] (SächsGVBl. S. [einsetzen: Seitenzahl]) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, zu bestellenden Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werden. Dies gilt auch, wenn die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht vorliegen.

(4) Die §§ 13 bis 22 gelten für Hochschulen nur, soweit im Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2013 (SächsGVBl. S. 3), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 30. September 2021 (SächsGVBl. S. 1122) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, nichts Abweichendes geregelt ist.

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

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

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

§ 14

Stellvertretung und Vertrauenspersonen

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

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

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

§ 15

Verfahren zur Bestellung

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

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

(3) Die Dienststelle schreibt das Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretung zur Wahl aus und fordert zur Kandidatur oder zur Unterbreitung von Wahlvorschlägen auf. Anschließend stimmen die Bediensteten innerhalb einer angemessenen Frist in Textform ab. Das Wahlverfahren ist innerhalb einer von der Dienststellenleitung zu bestimmenden angemessenen Frist durchzuführen. Zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten und zur Stellvertretung sind die Personen gewählt, die die meisten abgegebenen Stimmen jeweils auf sich vereinen und die Wahl annehmen; bei Stimmgleichheit führt die Dienststelle ein Losverfahren durch.

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

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

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

Ende der Amtszeit

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

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

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

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

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

Rechtsstellung

(1) Gleichstellungsbeauftragte gehören der Verwaltung der Dienststelle an und sind organisatorisch in den Leitungsbereich einzubinden. Sie werden grundsätzlich unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet und haben dort ein unmittelbares Vortragsrecht.

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

(3) Gleichstellungsbeauftragte dürfen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. § 48 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. August 2018 (SächsGVBl. S. 570) gilt entsprechend für Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertretungen sowie Vertrauenspersonen.

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

Freistellung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten ganz oder teilweise freizustellen, soweit es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

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

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

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

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

(4) 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 mehr als 300 Bedienstete eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zugeordnet werden, soweit dies nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Tätigkeit erforderlich ist. Bei einer Zuständigkeit für mehr als 600 Bedienstete muss eine solche Zuordnung erfolgen. Die Sätze 2 und 3 gelten nicht für Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3.

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

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten achten auf die Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und unterstützen die Dienststellenleitungen bei deren Umsetzung.

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

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten führen regelmäßige Sprechstunden durch und beraten die Bediensteten bei Bedarf, insbesondere in Angelegenheiten der Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit. Sie nehmen Beschwerden von Bediensteten über Belästigungen wegen des Geschlechts oder der sexuellen Identität und wegen sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz entgegen, informieren über Beratungs- und Hilfsangebote und leiten die Beschwerde mit Einverständnis der oder des Betroffenen an die zuständige Stelle, insbesondere die Beschwerdestelle gemäß § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Mai 2022 (BGBl. I S. 768) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, weiter. Die Beratungen sollen bei Bedarf durch eine Person des Geschlechts der hilfesuchenden Person erfolgen. In den Fällen des Satz 2 kann die Stellvertretung im Einzelfall über § 14 Absatz 1 hinaus tätig werden.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten können mindestens einmal im Jahr nach vorheriger Information der Dienststellenleitung alle Bediensteten zu einer Versammlung einladen. Erfolgt die Versammlung mittels Videotechnologie, darf die Übertragung nicht aufgezeichnet werden. Die Gleichstellungsbeauftragten erstatten einmal jährlich einen Tätigkeitsbericht in der Versammlung oder in anderer geeigneter Weise. Zu Themen, die die Belange von Frauen besonders berühren, können die Gleichstellungsbeauftragten eine eigene Versammlung nur mit den weiblichen Bediensteten durchführen. Eine solche Versammlung ist durchzuführen, wenn mindestens drei weibliche Bedienstete dies bei der oder dem Gleichstellungsbeauftragten beantragen.

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

§ 20

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

1. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren, Ein-, Höher- und Herabgruppierungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Versetzungen, Umsetzungen und Abordnungen von mehr als sechs Monaten,
2. die vorzeitige Beendigung der Beschäftigung,

3. Erstellung und Überarbeitung von Beurteilungsrichtlinien,
4. die Entscheidung über die Platzvergabe bei Fortbildungen für Führungskräfte oder zur Vorbereitung auf Führungspositionen,
5. Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans,
6. Besetzung von, Entsendung in und Vorschläge für Gremien in- und außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes sowie die Gestaltung der Rahmenbedingungen der Arbeit von Gremien der Dienststelle, sowie
7. Privatisierung, Um- oder Neubildung, Ver- oder Zusammenlegung, Auflösung von Dienststellen oder Teilen von Dienststellen sowie eventuell damit verbundene Personalabbaumaßnahmen.

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

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

(5) In allen Angelegenheiten, in denen die Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen sind, haben sie 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.

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

(7) In der Regel sind die Gleichstellungsbeauftragten in der Dienststelle zu beteiligen, bevor ein Beteiligungsverfahren nach dem Sächsischen Personalvertretungsgesetz und dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 24. Juni 2022 (BGBl. I S. 959) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, durchgeführt wird. § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 16 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes bleibt unberührt. Erfolgt entgegen Satz 1 eine parallele Beteiligung der Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte über die Gründe in Textform zu informieren.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein Recht zur Teilnahme an Personalversammlungen gemäß § 49 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes und an Besprechungen nach § 71 Absatz 1 Satz 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes. Sie haben in beiden Fällen ein Rederecht. Soweit personelle Einzelmaßnahmen behandelt werden, kann die betroffene Person die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten ablehnen.

§ 21

Beanstandung

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

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

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

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

(3) Die Dienststelle prüft die Beanstandung innerhalb eines Monats und entscheidet in der Sache unter Beachtung der Einwände neu. Bei umfangreichen Sachverhalten oder von der Dienststelle nicht zu vertretenden Verzögerungen ist die angemessene Verlängerung der Frist möglich, worüber die Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten informiert. Zum Ablauf der Frist informiert sie die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten über das Ergebnis der Prüfung.

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

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

§ 22

Rechtsschutz

(1) Wird einer Beanstandung aus den Gründen des § 21 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 oder 3 nicht vollumfänglich abgeholfen, kann die oder der Gleichstellungsbeauftragte inner-

halb eines Monats nach Zugang der Entscheidung gemäß § 21 Absatz 4 oder 5 das Verwaltungsgericht anrufen. Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststelle

1. die Rechte der oder des Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat oder
2. einen den Bestimmungen dieses Gesetzes entsprechenden Gleichstellungsplan nicht aufgestellt hat.

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

(2) Der Rechtsschutz kann auch darauf gestützt werden, dass die jeweils zuständige Dienststelle ohne zureichenden Grund nicht innerhalb der angemessenen Frist nach § 21 Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 Satz 2 oder Absatz 5 Satz 2 sachlich über die Beanstandung entschieden hat. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. März 1991 (BGBl. I S. 686), die zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1325) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, gilt entsprechend.

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

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

A b s c h n i t t 5

G l e i c h s t e l l u n g s p l ä n e

§ 23

Pflicht zur Erstellung und Wirkung

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

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

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

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

Erstellung, Inkrafttreten

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

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

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

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

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

(6) Die Dienststellenleitung gibt den Gleichstellungsplan den Bediensteten unverzüglich zur Kenntnis und veröffentlicht ihn in der Dienststelle. Auf Verlangen der oder des Gleichstellungsbeauftragten ist ihre oder seine Stellungnahme dem Gleichstellungsplan beizufügen.

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

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

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

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

Inhalt

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

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

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

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

(5) Durch Rechtsverordnung der Staatsregierung werden nähere Bestimmungen über die konkreten in der Bestandsaufnahme darzustellenden Merkmale und Daten, die konkreten der Erfolgskontrolle zu unterziehenden Kriterien sowie weitere mögliche Inhalte des Gleichstellungsplans geregelt.

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

Abschnitt 6

Gremien, Beteiligungen

Gremien

(1) Gremien sollen zu gleichen Anteilen mit fachlich für das jeweilige Gremium geeigneten Frauen und Männern besetzt werden. Hierbei bleiben Sitze, die mit Personen ohne weibliche oder männliche Geschlechtszuordnung besetzt sind, außer Betracht. Besteht ein

Gremium aus einer ungeraden Anzahl von Personen, soll einer der Sitze abwechselnd an fachlich für das jeweilige Gremium geeignete Frauen und Männer vergeben werden. Erfolgt keine Besetzung zu gleichen Anteilen, sind die Gründe hierfür gegenüber der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle schriftlich darzulegen.

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

(3) In anderen Rechtsvorschriften des Bundes oder des Freistaates Sachsen enthaltene vergleichbare oder weitergehende Bestimmungen zur Besetzung von Gremien, die ebenfalls Regelungen für eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung treffen, bleiben unberührt. Satzungen, Geschäftsordnungen und ähnliche Grundlagen für die Besetzung von Gremien sind im Fall einer Neubesetzung daraufhin zu überprüfen, inwieweit unter fachlichen Gesichtspunkten eine bestimmte Funktion notwendige Voraussetzung für einen Sitz im jeweiligen Gremium ist.

(4) Die Dienststellen sollen zusammen mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten Strategien für eine frühzeitige geschlechtergerechte Nachfolgeplanung bei der Besetzung von und Entsendung in Gremien, die für länger als ein Jahr gebildet werden, erarbeiten.

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

(6) Für Dienststellen nach § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 gilt abweichend von Absatz 1 Satz 1, 3 und 4 sowie Absatz 2, dass die Dienststellen bei der Besetzung von Gremien, für die sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, auf eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern hinzuwirken haben. Die Absätze 3 bis 5 gelten nicht für diese Dienststellen.

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

§ 27

Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen

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

A b s c h n i t t 7

S c h l u s s b e s t i m m u n g e n

§ 28

Jährliche Statistik

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

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

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

1. die Datenerhebung, insbesondere die Konkretisierung der Erhebungsmerkmale und die Form der Erhebung, unter Berücksichtigung der Personalstandstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 2006 (BGBl. I S. 438), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 3. Juni 2021 (BGBl. I S. 1401) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung,
2. die Datenübermittlung zwischen den mit der Durchführung der Statistik betrauten Personen und Stellen,
3. die Datenspeicherung sowie
4. die Datenauswertung.

§ 29

Berichtspflichten

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

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

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

§ 30

Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten

(1) Die Verarbeitung personenbezogener Daten im Sinne von Artikel 4 Nummer 1 der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1; L 314 vom 22.11.2016, S. 72; L 127 vom 23.5.2018, S. 2; L 74 vom 4.3.2021, S. 35) einschließlich der Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU)

2016/679 ist gestattet, wenn und soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben aus diesem Gesetz erforderlich ist. Die personenbezogenen Daten dürfen nur zu den Zwecken dieses Gesetzes verarbeitet werden.

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

§ 31

Übergangsvorschriften

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen und ihre Stellvertretungen sind innerhalb von 18 Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu bestellen. Bis zu diesem Zeitpunkt führen die nach § 18 des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes vom 31. März 1994 (SächsGVBl. S. 684), das zuletzt durch Artikel 26 des Gesetzes vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970) geändert worden ist, bestellten Frauenbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen ihr Amt nach den Bestimmungen des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes in der am [einsetzen: Datum des Tages vor dem Inkrafttreten nach Artikel 7 dieses Gesetzes] geltenden Fassung weiter. Ihre Amtszeit endet mit der Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten.

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

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

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

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

§ 32

Einschränkung eines Grundrechts

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

Artikel 2

Änderung des Sächsischen Beamtengesetzes

Das Sächsische Beamtengesetz vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970, 971), das zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom [einsetzen: Ausfertigungsdatum des Gesetzes begleitender Regelungen zum Doppelhaushalt 2023/2024] (SächsGVBl. S. [einsetzen: Seitenzahl]) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 11 Satz 2 wird aufgehoben.
2. § 66 wird wie folgt geändert:
 - a) Dem Absatz 1 wird der folgende Satz angefügt:

„Angehörige im Sinne dieses Gesetzes sind nahe Angehörige und weitere Angehörige.“
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nach Satz 1 werden die folgenden Sätze eingefügt:

„Als nahe Angehörige gelten auch Personen, die mit der Beamtin oder dem Beamten so in einem gemeinsamen Haushalt zusammenleben, dass nach verständiger Würdigung der wechselseitige Wille anzunehmen ist, Verantwortung füreinander zu tragen und tatsächlich füreinander einzustehen. Dieser wechselseitige Wille ist insbesondere anzunehmen, wenn Personen

 1. länger als ein Jahr zusammenleben,
 2. mit einem gemeinsamen Kind zusammenleben, oder
 3. Kinder oder Angehörige oder nahe Angehörige im Haushalt versorgen.“
 - bb) Satz 2 wird Absatz 3.
 - c) Absatz 3 wird Absatz 4.

Artikel 3

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 6 des Gesetzes vom [einsetzen: Ausfertigungsdatum des Vierten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften] (SächsGVBl. S. [einsetzen: Seitenzahl]) geändert worden ist, wird das Wort „Frauenbeauftragte“ durch die Wörter „Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter“ ersetzt.

Artikel 4

Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Das Sächsische Personalvertretungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. August 2018 (SächsGVBl. S. 570) wird wie folgt geändert:

1. § 35 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 2 Satz 4 werden die Wörter „der Frauenbeauftragten“ durch die Wörter „des Gleichstellungsbeauftragten“ ersetzt.
 - b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) Der Nummer 4 wird das Wort „oder“ angefügt.
 - bb) In Nummer 5 wird das Wort „oder“ gestrichen.
 - cc) Nummer 6 wird aufgehoben.
2. § 41 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Dem Gleichstellungsbeauftragten ist bei der Behandlung von Angelegenheiten, die seine Aufgaben und Beteiligungsrechte nach den §§ 19 und 20 des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes betreffen, Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.“
3. In § 42 Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „die Frauenbeauftragte“ durch die Wörter „der Gleichstellungsbeauftragte“ ersetzt.
4. § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 16 wird wie folgt gefasst:

„16. Erstellung des Gleichstellungsplans nach den §§ 23 bis 25 des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes.“
5. In § 82 Absatz 2 Nummer 1 werden nach dem Wort „Frauenförderplan“ ein Komma und die Wörter „den Gleichstellungsplan“ eingefügt.

Artikel 5

Änderung der Sächsischen Gemeindeordnung

§ 64 Absatz 2 Satz 1 und 2 der Sächsischen Gemeindeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. März 2018 (SächsGVBl. S. 62), die zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 9. Februar 2022 (SächsGVBl. S. 134) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„Zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frau und Mann in Familie, Beruf und Gesellschaft sowie zur Schaffung von Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter im örtlichen Zuständigkeitsbereich haben die Gemeinden mit eigener Verwaltung Kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. In Gemeinden mit mehr als 17 000 Einwohnern soll diese Aufgabe hauptamtlich erfüllt werden.“

Artikel 6

Änderung der Sächsischen Landkreisordnung

§ 60 Absatz 2 Satz 1 der Sächsischen Landkreisordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. März 2018 (SächsGVBl. S. 99), die zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 9. Februar 2022 (SächsGVBl. S. 134) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„Zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frau und Mann in Familie, Beruf und Gesellschaft sowie zur Schaffung von Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter im örtlichen Zuständigkeitsbereich haben die Landkreise Kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.“

Artikel 7

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2024 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. Allgemeiner Teil

1. Allgemeines

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 aufgrund des Geschlechts aktiv zu beseitigen. Auch der Freistaat Sachsen hat gemäß Artikel 8 der Sächsischen Verfassung (SächsVerf) die Aufgabe, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Aufgabe nahm der Freistaat mit dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz (SächsFFG) von 1994 zunächst wahr. Allerdings wurde das SächsFFG seit nunmehr über zehn Jahren keinerlei inhaltlichen Änderungen oder Anpassungen unterzogen, so dass seine Regelungen vor dem Hintergrund aktueller Erkenntnisse über effektive Maßnahmen zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst und zur Chancengerechtigkeit für alle Bediensteten mittlerweile überholt sind.

Angesichts dessen wurde im Sächsischen Koalitionsvertrag „Gemeinsam für Sachsen“ 2019 bis 2024 die Verabschiedung eines Gleichstellungsgesetzes für den öffentlichen Dienst im Freistaat beschlossen. Dieses Gesetz soll Instrumente bereitstellen, um die Anzahl weiblicher Führungskräfte zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege und Berufstätigkeit zu verbessern.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf wird den aktuellen Erfordernissen der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Chancengerechtigkeit unabhängig vom Geschlecht Rechnung getragen. 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 grundsätzlich zunächst alle Bediensteten unabhängig von ihrem Geschlecht einbezogen. Die berufliche Förderung von Frauen ist aber nach wie vor zwingend notwendig, so dass weiterhin gezielte Maßnahmen zum Ausgleich bestehender struktureller Benachteiligungen erforderlich sind und ergriffen werden müssen. Jedoch ist es genauso erforderlich, männlichen Bediensteten eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, da sie leider immer noch in erheblich geringerem Umfang als Frauen Familienaufgaben wahrnehmen. Aus diesem Grund werden künftig auch männliche Bedienstete an Entscheidungen mit Bezug zur Gleichstellung der Geschlechter teilhaben können.

Der Gesetzentwurf gliedert sich in ein Vollgesetz – das Sächsische Gleichstellungsgesetz (SächsGleiG) – und Folgeänderungen in der Sächsischen Gemeindeordnung (SächsGemO), der Sächsischen Landkreisordnung (SächsLKrO), dem Sächsischen Beamtenengesetz (SächsBG), dem Sächsischen Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG) sowie dem Sächsischen Besoldungsgesetz (SächsBesG).

Das SächsGleiG löst das SächsFFG von 1994 ab. Es ist in acht Abschnitte eingeteilt. Der erste Abschnitt enthält die allgemeinen Bestimmungen. Nach Klarstellung der Gesetzesziele wird der Anwendungsbereich benannt und grundsätzliche Gleichstellungsverpflichtungen geregelt. Es folgt die Definition der regelmäßig im Gesetz verwendeten Kernbegriffe.

Der zweite Abschnitt trifft Regelungen für verschiedene Stufen der beruflichen Entwicklung im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen. Die Gleichbehandlung der Geschlechter und Vermeidung von Unterrepräsentanzen von Frauen sowie von Diskriminierungen soll bei der Ausschreibung von Stellen beginnen und sich im Bereich der Fort- und Weiterbildung der Bediensteten fortsetzen. Bei Auswahlentscheidungen in Dienststellen der Staatsverwaltung sind Bewerberinnen mit gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen.

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

Der vierte Abschnitt enthält umfassende Regelungen zur Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen. Jede Dienststelle ab einer gewissen Größe muss eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten bestellen, die oder der weisungsfreier Teil der Dienststellenleitung ist. In Dienststellen der Staatsverwaltung kann das Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten auch durch einen Mann ausgeübt werden. In ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich haben die Gleichstellungsbeauftragten umfassende Informations- und Beteiligungsrechte sowie ein Initiativrecht. Werden Regelungen des SächsGleiG oder andere Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern verletzt, steht den Gleichstellungsbeauftragten ein Beanstandungsrecht zu. Schließlich steht zur gerichtlichen Überprüfung strittiger Maßnahmen der Weg zu den Verwaltungsgerichten offen.

Wichtiger Teil einer erfolgreichen und effektiven Gleichstellungsarbeit in den Dienststellen ist die Erstellung der im fünften Abschnitt geregelten Gleichstellungspläne. Obligatorische und fakultative Inhalte sowie das Erstellungsverfahren sind umfassend aufgeführt.

Der sechste Abschnitt enthält Regelungen zur geschlechtergerechten Besetzung von Gremien in den Verwaltungen des Freistaats, aber auch für den Fall, dass der Freistaat Personen in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes entsendet. Ebenfalls Bestandteil dieses Abschnitts sind gleichstellungsrechtliche Vorschriften zur Entsendung von Mitgliedern durch den Freistaat in Überwachungsorgane seiner Beteiligungsunternehmen.

Die Schlussbestimmungen des siebten Abschnittes regeln zum einen die zur geschlechtergerechten Personalentwicklung erforderlichen jährlichen Statistiken. Außerdem werden der Staatsregierung die aus dem Koalitionsvertrag folgenden Berichtspflichten gegenüber dem Sächsischen Landtag zur Gleichstellung im öffentlichen Dienst und in der sächsischen Gesellschaft auferlegt. Die Übergangsvorschriften regulieren den Übergang von der Geltung des SächsFFG zum SächsGleiG.

2. Erfüllungsaufwand

Durch das Sächsische Gleichstellungsgesetz (SächsGleiG) wird zusätzlicher Personal- und Sachaufwand in der Verwaltung des Freistaates Sachsen entstehen.

Da das SächsGleiG das Sächsische Frauenförderungsgesetz (SächsFFG) ablöst, ist Ausgangspunkt der Ermittlung des mit der Ablösung verbundenen Mehraufwands die tatsächliche Umsetzung des SächsFFG soweit sie ermittelbar war und soweit das SächsGleiG demgegenüber tatsächliche inhaltliche und praktische Änderungen verursacht. Solche Änderungen sind aktuell für die Kommunen nicht feststellbar. Das Gesetz schließt zwar grundsätzlich die kommunalen Dienststellen in den Anwendungsbereich des SächsGleiG ein. Es enthält jedoch an zahlreichen Stellen Sonderregelungen für diese Dienststellen, die die Rechtslage des abgelösten SächsFFG zum Teil wortlautgenau übernehmen (vgl. hierzu unten 2.3.2.).

Die im folgenden benannten Vorschriften ohne Gesetzesbezeichnung sind solche des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes.

2.1. Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Da das Sächsische Gleichstellungsgesetz keine unmittelbare Wirkung für die Bürgerinnen und Bürger entfaltet, entsteht für sie kein Erfüllungsaufwand.

2.2. Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Die Regelung des § 27 enthält ausschließlich organisatorische Vorgaben, die für die betroffenen Beteiligungsunternehmen, wenn überhaupt, nur sehr geringen Aufwand verursachen. Dieser ist jedoch aktuell nicht bezifferbar.

2.3. Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Da das Sächsische Gleichstellungsgesetz die bekannten Instrumente des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes fortführt und weiterentwickelt, entsteht kein Umstellungsaufwand. Dargestellt wird im Folgenden der für die Dienststellen der Staatsverwaltung entstehende jährliche Mehraufwand.

2.3.1. Freistaat Sachsen

Der laufende Erfüllungsaufwand für die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen der Staatsverwaltung gemäß § 18 Absatz 1 Satz 1 und 2 beträgt insgesamt rund 5,781 Millionen Euro (5,087 Millionen Euro Personalkosten und 694.000 Euro Sachaufwand).

Der laufende Erfüllungsaufwand für die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen der Staatsverwaltung gemäß § 18 Absatz 4 beträgt insgesamt rund 300.000 Euro (255.000 Euro Personalkosten und 45.000 Euro Sachaufwand).

Der laufende Erfüllungsaufwand für die Bestellung von Vertrauenspersonen gemäß § 14 Absatz 2 und 3 beträgt insgesamt rund 74.200 Euro (65.300 Euro Personalkosten und 9.900 Euro Sachaufwand).

Für die Ermittlung des durch das SächsGleiG verursachten Mehraufwands wurde bei den Ressorts im September 2022 eine umfassende Datenabfrage zur Anzahl und Größe der Dienststellen im Geschäftsbereich sowie zur aktuellen Anwendung des SächsFFG, insbesondere der Freistellung und Ausstattung der Frauenbeauftragten, durchgeführt. Das SächsFFG enthält hierzu allerdings nur unkonkrete Vorgaben. Gemäß § 19 Absatz 2 Satz 1 SächsFFG werden die Frauenbeauftragten „...von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten ganz oder teilweise freigestellt, soweit es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist“. Soweit bei der Datenabfrage Dienststellen lediglich angaben, dass ihre Frauenbeauftragten „im erforderlichen Umfang“ freigestellt werden, mussten zur Berechnung der konkreten Mehraufwände durchschnittliche Pauschalwerte für die aktuelle Freistellung angesetzt werden. In diesen Fällen wird für die Berechnungen davon ausgegangen, dass die erforderliche Freistellung im Umfang von 0,1 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) erfolgt. Bezüglich der Ausstattung der Frauenbeauftragten gemäß § 19 Absatz 2 Satz 2 SächsFFG werden für die Berechnungen ausschließlich tatsächlich durch die Ressorts mitgeteilte Werte angesetzt.

2.3.1.1. Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen der Staatsverwaltung (§ 18 Absatz 1 und 2)

Gemäß § 13 Absatz 1 sind in Dienststellen der Staatsverwaltung mit mindestens 20 Bediensteten Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Diese werden nach den Vorgaben von § 18 Absatz 1 und 2 in Abhängigkeit von der Größe der Dienststelle von ihrem Hauptamt freigestellt. Soweit § 18 Absatz 1 i. V. m. Absatz 2 Satz 1 in Dienststellen mit 20 bis 80 Bediensteten die Freistellung vorsieht, „soweit es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist“, ist hier ebenso wie bei

der Ermittlung der aktuellen Freistellung der Frauenbeauftragten gemäß § 19 Absatz 2 Satz 1 SächsFFG ein durchschnittlicher Pauschalwert in Höhe von 0,1 VZÄ anzusetzen. Für die größeren Dienststellen sieht § 18 Absatz 2 konkrete Werte zur Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten im Umfang von 0,25 VZÄ, 0,5 VZÄ, 0,75 VZÄ oder 1 VZÄ vor. Die Stellvertretung wird grundsätzlich nur freigestellt, soweit sie Aufgaben von der oder dem Gleichstellungsbeauftragten übernimmt, so dass hier kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand entsteht.

Da grundsätzlich alle Bediensteten ohne Personalentscheidungsbefugnisse (§ 15 Absatz 2 Satz 2) unabhängig von ihrer Besoldungs- oder Entgeltgruppe zu Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden können, ist eine einheitliche und abschließende Bezifferung der mit der Freistellung verbundenen Personalkosten nicht möglich. Es kann lediglich pauschaliert eine durchschnittliche Einordnung in einen Besoldungsbereich erfolgen. Erfahrungswerte zeigen, dass Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte vor allem Bedienstete aus der Laufbahngruppe 2 Einstiegsebene 1 (LG/E 2.1) bzw. aus dem Bereich der Entgeltgruppen 9 bis 12 des Tarifvertrags der Länder (TV-L) sind. Es wird daher für die Berechnung der Personal- und Sachkosten davon ausgegangen, dass die bzw. der durchschnittliche Gleichstellungsbeauftragte in die LG/E 2.1 eingeordnet ist. Gemäß Ziffer 12 der Anlage 2a zur VwV Kostenfestlegung vom 8. Mai 2020 beträgt der pauschalierte Stundensatz für den Verwaltungsaufwand in dieser Eingruppierung 67,36 Euro (59,49 Euro Personalkostensatz plus 7,87 Euro Sachkosten). Ausgehend von der durchschnittlichen Anzahl der jährlichen Arbeitsstunden in Höhe von 1 624 (Nummer 7 der Anlage 2c zur VwV Kostenfestlegung) ergibt sich damit ein jährlicher Verwaltungsaufwand in Höhe von 109 392,64 Euro pro Vollzeitäquivalent, der sich aufteilt in Lohnkosten in Höhe von 96 611,76 Euro und Sachkosten in Höhe von 12 780,88 Euro.

Es folgt eine ressortspezifische Darstellung des mit dem SächsGleiG verbundenen jährlichen Erfüllungsaufwands, dem jeweils der aktuelle Aufwand zur Umsetzung des SächsFFG gegenübergestellt wird.

2.3.1.1.1. Geschäftsbereich: Sächsische Staatskanzlei (SK)

Im Geschäftsbereich der SK sind gemäß § 13 Absatz 1 zwei Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Der Umfang der Freistellung beträgt insgesamt 0,5 VZÄ. Es entsteht hierfür ein jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 54.700 Euro. Aktuell wird im Geschäftsbereich eine Frauenbeauftragte im Umfang von 0,1 VZÄ freigestellt, was einem finanziellen Aufwand in Höhe von rund 10.900 Euro entspricht.

Der Mehraufwand für die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Geschäftsbereich beträgt für 0,4 VZÄ rund 43.800 Euro (38.500 Euro Personalaufwand und 5.300 Euro Sachkosten).

2.3.1.1.2. Geschäftsbereich: Sächsisches Staatsministerium für Energie, Klimaschutz, Umwelt und Landwirtschaft (SMEKUL)

Im Geschäftsbereich des SMEKUL sind acht Gleichstellungsbeauftragte im Gesamtumfang von 4,2 VZÄ zu bestellen und freizustellen. Der hierfür entstehende jährliche Erfüllungsaufwand beträgt rund 459.400 Euro. Aktuell werden im Geschäftsbereich vier Frauenbeauftragte im Umfang von insgesamt 0,8 VZÄ freigestellt, was einem finanziellen Aufwand in Höhe von rund 87.500 Euro entspricht.

Der Mehraufwand für die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Geschäftsbereich beträgt für 3,4 VZÄ rund 371.900 Euro (327.300 Euro Personalaufwand und 44.600 Euro Sachaufwand).

2.3.1.1.3. Geschäftsbereich: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA)

Im Geschäftsbereich des SMWA sind neun Gleichstellungsbeauftragte im Gesamtvolumen von 2,35 VZÄ zu bestellen und freizustellen. Der hierfür entstehende jährliche Erfüllungsaufwand beträgt rund 257.000 Euro. Aktuell werden im Geschäftsbereich zwei Frauenbeauftragte im Umfang von insgesamt 0,5 VZÄ freigestellt, was einem finanziellen Aufwand in Höhe von rund 54.700 Euro entspricht.

Der Mehraufwand für die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Geschäftsbereich beträgt für 1,85 VZÄ rund 202.300 Euro (178.000 Euro Personalkosten und 24.300 Euro Sachaufwand).

2.3.1.1.4. Geschäftsbereich: Sächsisches Staatsministerium des Innern (SMI)

Im Geschäftsbereich des SMI sind 18 Gleichstellungsbeauftragte im Gesamtvolumen von 12,1 VZÄ zu bestellen und freizustellen. Der hierfür entstehende jährliche Erfüllungsaufwand beträgt rund 1,324 Millionen Euro. Aktuell werden im Geschäftsbereich 18 Frauenbeauftragte im Umfang von insgesamt 5,98 VZÄ freigestellt, was einem finanziellen Aufwand in Höhe von rund 654.200 Euro entspricht.

Der Mehraufwand für die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Geschäftsbereich beträgt für 6,12 VZÄ und 669.800 Euro (589.400 Euro Personalkosten und 80.400 Euro Sachaufwand).

2.3.1.1.5. Geschäftsbereich: Sächsisches Staatsministerium der Finanzen (SMF)

Im Geschäftsbereich des SMF sind 37 Gleichstellungsbeauftragte im Gesamtvolumen von 12,3 VZÄ zu bestellen und freizustellen. Der hierfür entstehende jährliche Erfüllungsaufwand beträgt rund 1,346 Millionen Euro. Aktuell werden im Geschäftsbereich 37 Frauenbeauftragte im Umfang von insgesamt 4,5 VZÄ freigestellt, was einem finanziellen Aufwand in Höhe von rund 492.300 Euro entspricht.

Der Mehraufwand für die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Geschäftsbereich beträgt für 7,8 VZÄ rund 853.700 Euro (751.300 Euro Personalkosten und 102.400 Euro Sachaufwand).

2.3.1.1.6. Geschäftsbereich: Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (SMJusDEG)

Im Geschäftsbereich des SMJusDEG sind 62 Gleichstellungsbeauftragte im Gesamtvolumen von 12,5 VZÄ zu bestellen und freizustellen. Der hierfür entstehende jährliche Erfüllungsaufwand beträgt rund 1,367 Millionen Euro. Aktuell werden im Geschäftsbereich acht Frauenbeauftragte im Umfang von insgesamt 5 VZÄ freigestellt, was einem finanziellen Aufwand in Höhe von rund 549.200 Euro entspricht.

Der Mehraufwand für die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Geschäftsbereich beträgt für 7,5 VZÄ rund 817.800 Euro (720.000 Euro Personalaufwand und 97.800 Euro Sachkosten).

2.3.1.1.7. Geschäftsbereich: Sächsisches Staatsministerium für Kultus (SMK)

Im Geschäftsbereich des SMK sind gemäß § 13 Absatz 1 i. V. m. § 4 Absatz 2 Satz 4 acht Gleichstellungsbeauftragte im Gesamtvolumen von 5,75 VZÄ zu bestellen und freizustellen. Der hierfür entstehende jährliche Erfüllungsaufwand beträgt rund 629.000 Euro (553.500 Euro Personalkosten und 75.500 Euro Sachaufwand). Aktuell werden ausweislich der Ressortabfrage in diesem Geschäftsbereich die zwei Frauenbeauftragten in der Schulverwaltung nicht freigestellt.

2.3.1.1.8. Geschäftsbereich: Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (SMWKT)

Der Geschäftsbereich des SMWKT umfasst neben den nachgeordneten Behörden des Ministeriums auch alle Hochschulen in Trägerschaft des Freistaates Sachsen. Zum Geschäftsbereich zählen auch die Universitätskliniken und die Studentenwerke. In den Hochschulen sind gemäß § 13 Absatz 4 i. V. m. § 55 Absatz 1 Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz für jede Hochschule und jede Fakultät Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

Im Geschäftsbereich des SMWKT sind insgesamt 121 Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, die im Gesamtumfang von 38,2 VZÄ freizustellen sind. Das entspricht einem jährlichen Erfüllungsaufwand in Höhe von 4,179 Millionen Euro. Ausweislich der Ressortabfrage werden im Geschäftsbereich aktuell ca. 130 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Umfang von ca. 22,84 VZÄ freigestellt. Dies entspricht einem aktuellen finanziellen Aufwand in Höhe von 2,499 Millionen Euro.

Der Mehraufwand für die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten im Geschäftsbereich SMWKT beträgt für 15,36 VZÄ rund 1,680 Millionen Euro (1,478 Millionen Euro Personalkosten und 202.000 Euro Sachaufwand).

2.3.1.1.9. Geschäftsbereich: Sächsisches Staatsministerium für Soziales und gesellschaftlichen Zusammenhalt (SMS)

Im Geschäftsbereich des SMS sind acht Gleichstellungsbeauftragte im Gesamtumfang von 4,75 VZÄ zu bestellen und freizustellen. Der hierfür entstehende jährliche Erfüllungsaufwand beträgt rund 545.200 Euro. Aktuell werden im Geschäftsbereich acht Frauenbeauftragte im Umfang von insgesamt 0,9 VZÄ freigestellt, was einem finanziellen Aufwand in Höhe von rund 98.500 Euro entspricht.

Der Mehraufwand für die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Geschäftsbereich beträgt für 3,85 VZÄ rund 446.700 Euro (393.100 Euro Personalkosten und 53.600 Euro Sachaufwand).

2.3.1.1.10. Geschäftsbereich: Sächsisches Staatsministerium für Regionalentwicklung (SMR)

Im Geschäftsbereich des SMR sind drei Gleichstellungsbeauftragte im Gesamtumfang von 0,6 VZÄ zu bestellen und freizustellen. Der hierfür entstehende jährliche Erfüllungsaufwand beträgt rund 65.600 Euro. Aktuell werden die drei Frauenbeauftragten im Geschäftsbereich nicht freigestellt.

Der Mehraufwand für die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Geschäftsbereich beträgt für 0,6 VZÄ rund 65.600 (57.700 Euro Personalkosten und 7.900 Euro Sachaufwand).

2.3.1.2. Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen der Staatsverwaltung (§ 18 Absatz 4)

Gemäß § 18 Absatz 4 Satz 1 haben die Dienststellen den Gleichstellungsbeauftragten die notwendigen personellen, sachlichen und räumlichen Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Ergebnisse der Ressortbefragung zeigen, dass die aktuellen Frauenbeauftragten weit überwiegend im organisatorischen und finanziellen Rahmen des laufenden Geschäftsbetriebs mit ausgestattet werden. In der Regel können sie vorhandene Arbeitsplätze, Büromaterialien, Besprechungsräume und Schreibdienstleistungen mit nutzen. Den Dienststellen entstehen somit in der Regel keine zusätzlichen Aufwände für die sachliche und räumliche Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten.

In großen Dienststellen mit mehr als 300 Bediensteten kann die Dienststelle der oder dem Gleichstellungsbeauftragten eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter zuordnen, in Dienststellen mit mehr als 600 Bediensteten hat die oder der Gleichstellungsbeauftragte einen Anspruch hierauf. Der Umfang der Zuordnung und damit der finanzielle Aufwand für die

personelle Ausstattung richtet sich grundsätzlich nach Art und Größe der Dienststelle. Zur Berechnung des Erfüllungsaufwandes wurde hier ein pauschaler Durchschnittswert von 0,1 VZÄ pro Dienststelle angesetzt. Da § 18 Absatz 4 Satz 2 für Dienststellen zwischen 301 und 600 Bediensteten eine Kann-Regelung enthält, wird davon ausgegangen, dass diese Möglichkeit in 50 Prozent der Dienststellen genutzt wird.

Die Tätigkeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters der oder des Gleichstellungsbeauftragten ist in Laufbahngruppe/Einstiegsebene 1.2 (ehemals mittlerer Dienst) bzw. Entgeltgruppen 5 bis 8 des Tarifvertrags der Länder (TV-L) einzuordnen. Gemäß Ziffer 12 der Anlage 2a zur VwV Kostenfestlegung vom 8. Mai 2020 beträgt der pauschalierte Stundensatz für den Verwaltungsaufwand in dieser Eingruppierung 55,75 Euro (47,88 Euro Personalkostensatz plus 7,87 Euro Sachkosten). Ausgehend von der durchschnittlichen Anzahl der jährlichen Arbeitsstunden in Höhe von 1 624 (Nummer 7 der Anlage 2c zur VwV Kostenfestlegung) ergibt sich damit ein jährlicher Verwaltungsaufwand in Höhe von 90 538,00 Euro pro Voll-zeitäquivalent, der sich aufteilt in 77 757,12 Euro Lohnkosten und Sachkosten in Höhe von 12 780,88 Euro.

Im Folgenden wird der jährliche Erfüllungsaufwand für die Ausstattung der oder des Gleichstellungsbeauftragten differenziert nach Ressorts aufgeführt. Dabei werden den durch das SächsGleiG entstehenden Aufwänden für die personelle Ausstattung die im Rahmen der Ressortabfrage mitgeteilten aktuell tatsächlich geleisteten personellen und finanziellen Ausstattungen der Frauenbeauftragten gegenübergestellt.

2.3.1.2.1. Geschäftsbereiche: Sächsische Staatskanzlei (SK) und Sächsisches Staatsministerium für Regionalentwicklung (SMR)

In den Geschäftsbereichen der SK und des SMR gibt es keine Dienststelle mit mehr als 300 Bediensteten, so dass hier nur § 18 Absatz 4 Satz 1 zur Anwendung kommt. Beide Ressorts gaben in der Abfrage keinerlei aktuelle besondere Ausstattung der Frauenbeauftragten an.

2.3.1.2.2. Geschäftsbereich: Sächsisches Staatsministerium für Energie, Klimaschutz, Umwelt und Landwirtschaft (SMEKUL)

Im Geschäftsbereich des SMEKUL gibt es eine Dienststelle mit mehr als 300 Bediensteten, in der eine personelle Ausstattung erfolgen kann, und drei Dienststellen mit mehr als 600 Bediensteten, in der die Zuordnung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin erfolgen muss. Es wird von einer Zuordnung im Gesamtumfang von 0,35 VZÄ ausgegangen. Um der grundsätzlichen Annahme, dass 50 Prozent der betroffenen Dienststellen die Kann-Regelung des § 18 Absatz 4 Satz 2 nutzen (vgl. oben 2.3.1.2.), zu entsprechen, wird für die eine hierunter fallende Dienststelle im Geschäftsbereich des SMEKUL statt der pauschal angenommenen 0,1 VZÄ ein Wert von 0,05 VZÄ angesetzt.

Der durch § 18 Absatz 4 Satz 2 und 3 entstehende Erfüllungsaufwand beträgt im Geschäftsbereich mithin rund 31.700 Euro (27.300 Euro Personalkosten und 4.400 Sachaufwand). Bezüglich der aktuellen Ausstattung der Frauenbeauftragten hat das Ressort keine zusätzlichen Mittel angegeben.

2.3.1.2.3. Geschäftsbereich: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA)

Im Geschäftsbereich des SMWA gibt es eine Dienststelle mit mehr als 300 Bediensteten, in der eine personelle Ausstattung erfolgen kann. Aus Gründen der Berechenbarkeit wird angesichts der angenommenen 50prozentigen Wahrscheinlichkeit der Nutzung dieser Möglichkeit statt der grundsätzlich angesetzten 0,1 VZÄ nur 0,05 VZÄ angesetzt. Der durch § 18 Absatz 4 Satz 2 entstehende Erfüllungsaufwand beträgt im Geschäftsbereich mithin rund 4.500 Euro (3.900 Euro Personalkosten und 600 Euro Sachaufwand). Bezüglich der

aktuellen Ausstattung der Frauenbeauftragten hat das Ressort keine zusätzlichen Mittel angegeben.

2.3.1.2.4. Geschäftsbereich: Sächsisches Staatsministerium des Innern (SMI)

Im Geschäftsbereich des SMI gibt es vier Dienststellen mit mehr als 300 Bediensteten, in denen eine personelle Ausstattung erfolgen kann und zehn Dienststellen mit mehr als 600 Bediensteten, in der die Zuordnung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin erfolgen muss. Es wird eine Zuordnung im Gesamtvolumen von 1,2 VZÄ angesetzt, wobei davon ausgegangen wird, dass zwei der vier Dienststellen über 300 Bedienstete die Möglichkeit der personellen Ausstattung zu je 0,1 VZÄ nutzen. Der durch § 18 Absatz 4 Satz 2 und 3 entstehende Erfüllungsaufwand beträgt im Geschäftsbereich des SMI mithin rund 108.600 Euro.

Bezüglich der aktuellen Ausstattung der Frauenbeauftragten hat das Ressort angegeben, dass im Umfang von insgesamt 0,71 VZÄ Zuordnungen von Mitarbeitenden erfolgen. Dies entspricht einem Erfüllungsaufwand in Höhe von 64.300 Euro, der dem durch das Sächs-GleiG mindestens anzusetzenden Aufwand gegenüberzustellen ist.

Der Mehraufwand für die personelle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Geschäftsbereich beträgt rund 44.300 Euro (38.100 Euro Personalkosten und 6.200 Euro Sachaufwand).

2.3.1.2.5. Geschäftsbereich: Sächsisches Staatsministerium der Finanzen (SMF)

Im Geschäftsbereich des SMF gibt es elf Dienststellen mit mehr als 300 Bediensteten, in denen eine personelle Ausstattung erfolgen kann und eine Dienststelle mit mehr als 600 Bediensteten, in der die Zuordnung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin erfolgen muss. Es wird eine Zuordnung im Gesamtvolumen von 0,65 VZÄ angesetzt, wobei davon ausgegangen wird, dass die Hälfte der Dienststellen über 300 Bedienstete die Möglichkeit der personellen Ausstattung zu je 0,1 VZÄ nutzen (5,5 Dienststellen x 0,1 VZÄ = 0,55 VZÄ). Der durch § 18 Absatz 4 Satz 2 und 3 entstehende Erfüllungsaufwand beträgt im Geschäftsbereich des SMF mithin rund 58.900 Euro (50.700 Euro Personalkosten und 8.200 Euro Sachaufwand). Bezüglich der aktuellen Ausstattung der Frauenbeauftragten hat das Ressort keine zusätzlichen Mittel angegeben.

2.3.1.2.6. Geschäftsbereich: Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (SMJusDEG)

Im Geschäftsbereich des SMJusDEG gibt es sechs Dienststellen mit mehr als 300 Bediensteten, in denen eine personelle Ausstattung erfolgen kann. Es wird davon ausgegangen, dass drei der Dienststellen von der Möglichkeit des § 18 Absatz 4 Satz 2 Gebrauch machen und im durchschnittlich erforderlichen Umfang von jeweils 0,1 VZÄ eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter zuordnen. Dies entspricht einem Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 27.200 Euro (23.400 Euro Personalkosten und 3.800 Euro Sachkosten) für 0,3 VZÄ. Bezüglich der aktuellen Ausstattung der Frauenbeauftragten hat das Ressort keine zusätzlichen Mittel angegeben.

2.3.1.2.7. Geschäftsbereich: Sächsisches Staatsministerium für Kultur (SMK)

Im Geschäftsbereich des SMK gibt es fünf Dienststellen, in denen gemäß § 18 Absatz 4 Satz 3 den Gleichstellungsbeauftragten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zugeordnet werden muss. Es wird von einer durchschnittlich jeweils erforderlichen Zuordnung im Umfang von 0,1 VZÄ, gesamt also 0,5 VZÄ, ausgegangen. Dies entspricht einem Erfüllungsaufwand in Höhe von 45.300 Euro (39.000 Euro Personalkosten und 6.300 Euro Sachaufwand). Bezüglich der aktuellen Ausstattung der Frauenbeauftragten hat das Ressort keine zusätzlichen Mittel angegeben.

2.3.1.2.8. Geschäftsbereich: Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (SMWKT)

Im Geschäftsbereich des SMWKT gibt es 16 Dienststellen mit mehr als 300 Bediensteten, in denen eine personelle Ausstattung erfolgen kann, und 16 Dienststellen mit mehr als 600 Bediensteten, in denen die Zuordnung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin erfolgen muss. Es wird eine Zuordnung im Gesamtvolumen von 2,4 VZÄ angesetzt, wobei davon ausgegangen wird, dass die Hälfte der Dienststellen über 300 Bedienstete die Möglichkeit der personellen Ausstattung zu je 0,1 VZÄ nutzen (8 Dienststellen x 0,1 VZÄ = 0,8 VZÄ). Der durch § 18 Absatz 4 Satz 2 und 3 entstehende Erfüllungsaufwand beträgt im Geschäftsbereich des SMWKT mithin für 2,4 VZÄ rund 217.300 Euro (187.000 Euro Personalkosten und 30.300 Euro Sachaufwand).

Bezüglich der aktuellen Ausstattung der Frauenbeauftragten hat das Ressort angegeben, dass im Umfang von 3,025 VZÄ personelle Ausstattungen erfolgen, was einen Erfüllungsaufwand in Höhe von 273.900 Euro (235.600 Euro Personalkosten und 38.300 Euro Sachaufwand) bedeutet. Hinzu treten aktuelle finanzielle Ausstattungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Hochschulen im Umfang von rund 240.000 Euro pro Jahr.

Rein rechnerisch ergibt sich schon allein aus der Gegenüberstellung der aktuellen Kosten für die personelle Ausstattung und der gemäß § 18 Absatz 4 Satz 2 und 3 anzusetzenden Kosten eine Einsparung im Geschäftsbereich des SMWKT. Diese theoretische Einsparung resultiert jedoch aus den in § 19 Absatz 2 SächsFFG verwendeten unbestimmten Formulierungen und der allein zu rechnerischen Zwecken festgelegten Prämisse, dass im Durchschnitt in Dienststellen ab 300 Bediensteten eine Zuordnung im Umfang von 0,1 VZÄ erforderlich, aber auch genügend ist. Soweit einzelne Dienststellen, zumal im weitgehend autonomen Hochschulbereich, dies anders einschätzen, sollte dies nicht durch theoretische Berechnungen konterkariert werden. Vielmehr sollte zumindest davon ausgegangen werden, dass die aktuellen Ausstattungen auch unter der insoweit ebenso offenen Formulierung des § 18 Absatz 4 weiter vorgenommen werden und es im Ergebnis im Geschäftsbereich des SMWKT für die Ausstattung zu keinen Mehraufwänden, aber auch zu keinen Einsparungen kommt.

2.3.1.2.9. Geschäftsbereich: Sächsisches Staatsministerium für Soziales und gesellschaftlichen Zusammenhalt (SMS)

Im Geschäftsbereich des SMS gibt es zwei Dienststellen mit mehr als 300 Bediensteten, in denen eine personelle Ausstattung erfolgen kann, und vier Dienststellen mit mehr als 600 Bediensteten, in denen die Zuordnung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin erfolgen muss. Es wird eine Zuordnung im Gesamtvolumen von 0,5 VZÄ angesetzt, wobei davon ausgegangen wird, dass eine der beiden Dienststellen über 300 Bedienstete die Möglichkeit der personellen Ausstattung zu je 0,1 VZÄ nutzt. Der durch § 18 Absatz 4 Satz 2 und 3 entstehende Erfüllungsaufwand beträgt im Geschäftsbereich des SMS mithin rund 45.300 Euro (38.900 Euro Personalkosten und 6.400 Euro Sachkosten). Bezüglich der aktuellen Ausstattung der Frauenbeauftragten hat das Ressort keine zusätzlichen Mittel angegeben.

2.3.1.2.10. Weitere Ausstattung – Kosten der Rechtsverfolgung (§ 22 Absatz 4)

Zur finanziellen Ausstattung der Gleichbeauftragten gehört auch die in § 22 Absatz 4 enthaltene Pflicht der Dienststellen, die durch ein eventuelles gerichtliches Verfahren entstehenden notwendigen Kosten zu tragen. Aufgrund der Neueinführung dieses Klagerechts mit dem Sächsischen Gleichstellungsgesetz kann noch nicht auf Erfahrungswerte in Sachen zurückgegriffen werden.

Zur Bestimmung der zu erwartenden Kosten wurde eine Länderabfrage zu Erfahrungswerten hinsichtlich der Anzahl und finanziellen Auswirkungen von Klageverfahren der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Soweit die Landesgleichstellungsgesetze ein dem § 22 Absatz 1 entsprechendes Klagerecht vorsehen und die Bundesländer die entsprechenden

Daten erheben, lässt die Abfrage die Prognose zu, dass es zu äußerst wenigen Klageverfahren und vernachlässigbar geringen Kosten kommen wird. Rheinland-Pfalz berichtet, dass seit 2015 keine Klageverfahren angestrengt wurden. Thüringen berichtet selbiges seit 2018. In Bremen waren bei der letzten Erhebung 2018 zum Stichtag 13 Verfahren anhängig, die jedoch ggf. bereits in den Vorjahren begonnen wurden. Das Saarland berichtete über „wenige Verfahren“. Hinsichtlich der Kosten eines Klageverfahrens ist davon auszugehen, dass der Auffangstreitwert des § 52 Absatz 2 Gerichtsverfassungsgesetz (5.000 Euro) anzusetzen ist. Hieraus berechnen sich sodann die Kosten der Rechtsverfolgung, die bei ungefähr 1.400 Euro pro Verfahren liegen dürften. Selbst bei einem großzügigen Ansatz von 10 Klageverfahren pro Jahr ist mithin nicht davon auszugehen, dass § 22 jährlich höhere Sachkosten als 20.000 Euro verursachen wird.

2.3.1.3. Vertrauenspersonen (§ 14 Absatz 2 und 3)

Für bestimmte Konstellationen, in denen in einer Dienststelle oder beispielsweise einer großen Außenstelle einer Dienststelle nicht unmittelbar die Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten vorgesehen ist, sieht § 14 Absatz 2 und 3 die Einsetzung von sogenannten Vertrauenspersonen vor. Diese können oder müssen je nach Sachlage in einem Umfang freigestellt werden, der zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung erforderlich ist. Soweit Vertrauenspersonen freigestellt werden, wird im Folgenden für die Berechnung des Erfüllungsaufwands ein Umfang von 0,02 VZÄ angesetzt. Auch hier ist eine einheitliche und abschließende Bezifferung der mit der Freistellung verbundenen Personalkosten nicht möglich und eine pauschalierte Einordnung erforderlich. Es wird wie bei den Gleichstellungsbeauftragten die durchschnittliche Einordnung in die Laufbahngruppe 2 Einstiegsstufe 1 (LG/E 2.1) bzw. in die Entgeltgruppen 9 bis 12 des TV-L angesetzt. Mithin ist von einem jährlichen Verwaltungsaufwand in Höhe von 109 392,64 Euro pro Vollzeitäquivalent auszugehen, der sich aufteilt in Lohnkosten in Höhe von 96 611,76 Euro und Sachkosten in Höhe von 12 780,88 Euro.

2.3.1.3.1. § 14 Absatz 2 Satz 1 – Vertrauenspersonen in Teilen von Dienststellen

In großen abgesonderten Teilen von Dienststellen ist bei Erfüllung der in § 14 Absatz 2 Satz 1 benannten Voraussetzungen eine Vertrauensperson zu bestehen. Diese soll gemäß § 14 Absatz 2 Satz 3 in angemessenem Umfang (0,02 VZÄ, vgl. oben) freigestellt werden. Im Rahmen der Prognose des Erfüllungsaufwands werden Soll-Regelungen wie Ist-Regelungen behandelt.

Im Rahmen der Ressortabfrage teilte das SMEKUL mit, dass in dessen Geschäftsbereich insgesamt 33 Dienststellenteile im Sinne des § 14 Absatz 2 Satz 2 existieren. Für die Freistellung der dortigen Vertrauenspersonen werden insgesamt 0,66 VZÄ und damit rund 72.200 Euro Erfüllungsaufwand (63.800 Euro Personalkosten und 8.400 Euro Sachkosten) angesetzt.

Weitere Erkenntnisse über entsprechende Dienststellenteile aus anderen Ressorts bestehen nicht.

2.3.1.3.2. § 14 Absatz 2 Satz 2 – Vertrauenspersonen in kleinen Dienststellen

In Dienststellen, in denen gemäß § 13 Absatz 1 keine Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen sind, können Vertrauenspersonen bestellt werden, die freigestellt werden sollen (im Umfang von je 0,02 VZÄ, vgl. oben). Die Ressortabfrage ergibt, dass neun Dienststellen der Staatsverwaltung in diese Kategorie fallen. Es wird davon ausgegangen, dass 20 Prozent dieser Dienststellen, also gerundet zwei, diese Möglichkeit nutzen. Mithin sind für § 14 Absatz 2 Satz 2 0,04 VZÄ anzusetzen, was einem Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 2.000 Euro (1700 Euro Personalkosten und 300 Euro Sachkosten) entspricht.

2.3.1.3.3. § 14 Absatz 3 – Vertrauenspersonen in Schulen

Die Einführung der Vertrauenspersonen entlastet vor allem die 1.793 allgemein- und berufsbildenden Schulen in Sachsen von der bisherigen Pflicht zur Bestellung einer Frauenbeauftragten (§ 18 Absatz 1 Satz 1 i. V. m. § 3 Absatz 3 Satz 1 SächsFFG). Im Ergebnis kommt es für diesen Bereich daher zu keinem im Rahmen des Erfüllungsaufwandes zu berücksichtigenden Mehraufwand.

Gemäß § 4 Absatz 2 Satz 4 sind Schulen keine eigenen Dienststellen, sondern werden mit dem jeweils zuständigen Standort des Landesamts für Schule und Bildung (LaSuB) zu einer Dienststelle zusammengefasst. Die dann zuständigen Gleichstellungsbeauftragten werden in den LaSuB-Standorten verortet sein. Um dennoch die Gleichstellungsbelange in den Schulen vor Ort berücksichtigen zu können, sieht § 14 Absatz 3 dort die Pflicht zur Bestellung von Vertrauenspersonen vor, die im erforderlichen Umfang freizustellen sind. Hierdurch werden insgesamt Freistellungen im Umfang von 35,86 VZÄ (1.793 Schulen x 0,02 VZÄ) erforderlich. Das entspricht Kosten von insgesamt rund 3,923 Millionen Euro (3,464 Millionen Euro Personalkosten und 459.000 Euro Sachkosten).

Da die Vertrauenspersonen in den Schulen jedoch die dort bisher zu bestellenden Frauenbeauftragten ablösen, ist diesen Kosten der bisher entstehende Aufwand für die entsprechenden Freistellungen gegenüberzustellen. Mangels anderer Informationen wird angenommen, dass die Pflicht des § 18 Absatz 1 SächsFFG 1.500 Schulen in Sachsen betraf. Weiterhin wird pauschaliert angenommen, dass die Frauenbeauftragten in den Schulen bisher durchschnittlich mit 0,05 VZÄ freigestellt waren. Der Wegfall der Frauenbeauftragten in den Schulen führt mithin zu einer Entlastung im Umfang von 75 VZÄ (1.500 Schulen x 0,05 VZÄ), was Kosten von 8,204 Millionen Euro (7,246 Millionen Euro Personalkosten und 958.000 Euro) entspricht. Die Gegenüberstellung des Aufwands zur Freistellung der Vertrauenspersonen gemäß § 14 Absatz 3 und des bisherigen Aufwands zur Umsetzung des SächsFFG in den Schulen ergibt mithin eine Einsparung im Umfang von 39,14 VZÄ bzw. 4,282 Millionen Euro (3,782 Millionen Euro Personalkosten und 500.000 Euro Sachaufwand). Es erscheint sachgerecht, davon auszugehen, dass es durch die Ablösung der gesetzlichen Pflicht zur Bestellung und Freistellung von Frauenbeauftragten durch die Verpflichtung zur Bestellung und Freistellung von Vertrauenspersonen in den Schulen zu keinen Mehraufwänden, aber auch zu keinen Einsparungen kommt.

2.3.1.4. Sonstiger Verwaltungsmehraufwand

Die Darstellung des durch das Gesetz eintretenden Verwaltungsmehraufwandes insbesondere bei den personalverwaltenden Stellen kann nur begrenzt erfolgen. Vor allem zu den offensichtlich Mehraufwände verursachenden § 15 (Wahlverfahren der Gleichstellungsbeauftragten) und Abschnitt 5 (Gleichstellungspläne) kann wegen der Vielzahl der unterschiedlichen Fallgestaltungen keine Einschätzung erfolgen. So kann etwa in Bezug auf das Wahlverfahren nach § 15 bereits nicht bestimmt werden, in wie vielen Dienststellen der Staatsverwaltung nach Ablauf der Übergangsfrist gemäß § 31 Absatz 1 nach § 13 Absatz 1 und 2 überhaupt noch Gleichstellungsbeauftragte erstmalig zu wählen sind und wo dies bereits innerhalb der Frist erfolgt sein wird. Völlig offen ist zudem, ob und in wie vielen Dienststellen sich mehr als eine kandidierende Person für das Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten findet. Erklärt sich nur eine Person zur Ausübung des Amtes bereit, kann von einem Wahlverfahren nach § 15 Absatz 4 Satz 1 abgesehen werden. Findet sich keine Person zur Kandidatur, bestellt die Dienststellenleitung eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten aus dem Kreis der bestellbaren Personen von Amts wegen ebenfalls ohne Wahl, § 15 Absatz 4 Satz 2. Hinsichtlich der in Abschnitt 3 geregelten Gleichstellungspläne ist derzeit noch nicht absehbar, inwieweit die mit der gemäß § 25 Absatz 5 vorgesehenen Rechtsverordnung bezweckten Erleichterungs- und Routinierungseffekte tatsächlich eintreten werden. Dies hängt von deren konkreter Ausgestaltung durch die Staatsregierung ab.

2.3.1.4.1. § 9 Absatz 3 – Kostenerstattung bei Fortbildungen

§ 9 Absatz 3 regelt, dass vorbehaltlich verfügbarer Mittel Kosten für die Betreuung eines Kindes (insbesondere in Randzeiten vor und nach dem regulären Kita- oder Schulbesuch), dessen Mitnahme zum Veranstaltungsort (zusätzliche Fahrt- und gegebenenfalls Übernachtungskosten) oder für zusätzlichen Pflegeaufwand durch die Abwesenheit der oder des Bediensteten vom Dienort vom Dienstherrn getragen werden sollen.

Zur Bestimmung der hierdurch zu erwartenden Kosten wurden Abfragen bei den Justizverwaltungen der Länder, der Deutschen Richterakademie (DRA) sowie dem Ausbildungszentrum Bobritzsch und dem Staatsministerium des Innern für das Fortbildungszentrum Meißen zu den Erfahrungen mit den Kosten der Kinderbetreuung oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger während der Fortbildung veranlasst. Aus den Ländern wurde überwiegend mitgeteilt, dass Erkenntnisse über diesbezügliche Bedarfe nicht vorliegen. Niedersachsen, wo eine ganz ähnliche Regelung wie die in § 9 Absatz 3 enthaltene besteht, teilte mit, dass jährlich etwa fünf Anträge auf Erstattung von Kinderbetreuungskosten gestellt werden. Anträge auf Betreuungskosten für zu pflegende Angehörige wurden noch nicht gestellt. Die o. g. Anzahl an Anträgen auf Kinderbetreuungskosten entspricht auch derjenigen, die von der Deutschen Richterakademie sowie dem Ausbildungszentrum Bobritzsch mitgeteilt wurde. Das Staatsministerium des Inneren hat für das Fortbildungszentrum Meißen mitgeteilt, dass seit 2003 pro Jahr zwei bis drei Anfragen zur Kinderbetreuung gestellt wurden. Weder die Anzahl der Nachfragen pro Jahr noch die Anzahl der tatsächlichen Betreuung im Kindergarten ist seither gestiegen. Da die pro Antrag anfallenden Kosten sich auf einen niedrigen dreistelligen Betrag belaufen, ist die Prognose gerechtfertigt, dass es zu vernachlässigbar geringen Kosten kommen wird.

2.3.1.4.2. § 29 Absätze 1 und 3 – Berichtspflichten

Mit der Verkürzung des Zeitraumes für die Erstellung des den bisherigen Frauenförderungsbericht der Staatsregierung ablösenden Gleichstellungsberichts gemäß § 29 Absatz 1 von vier auf zwei Jahre sowie mit der Einführung einer zusätzlichen Berichtspflicht gemäß § 29 Absatz 3 geht ein Mehraufwand für das für Gleichstellung zuständige Staatsministerium einher. Die Höhe dieses Mehraufwandes kann jedoch nicht abschließend beziffert werden.

Es ist davon auszugehen, dass sich der Aufwand für die Erstellung des Gleichstellungsberichts durch den kürzeren zu betrachtenden Zeitraum und die geringere Dauer seit Erstellung des Vorgängerberichts ebenfalls verringern wird, weil Routinen entstehen werden. Zudem grenzt der Wortlaut des § 29 Absatz 1 im Gegensatz zum bisherigen § 17 SächsFFG die Inhalte und Grundlagen des Berichts stärker ein. Im Ergebnis wird somit zwar die Häufigkeit der Berichterstellung verdoppelt, der jeweilige Aufwand aber reduziert. Somit ist von vernachlässigbarem Mehraufwand auszugehen.

Zum anderen kann der Aufwand für die Erstellung des gänzlich neuen Berichts nach Absatz 3 nicht eingeschätzt werden, weil hierfür zunächst durch das für Gleichstellung zuständige Staatsministerium eine thematische und strukturelle Konzeption zu entwickeln ist. Darüber hinaus werden die Themenschwerpunkte der einzelnen Berichte variieren, womit unterschiedliche Arbeitsaufwände einhergehen.

2.3.2. Kommunen

2.3.2.1. Kommunale Dienststellen (Artikel 1)

Auch in den kommunalen Dienststellen werden die bisherigen Frauenbeauftragten des § 18 SächsFFG durch Gleichstellungsbeauftragte abgelöst. Das SächsGleiG enthält aber umfassende Sonderregelungen, die jeweils die Rechtslage des SächsFFG für die kommunalen Dienststellen nachzeichnen. Die Pflicht zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten betrifft gemäß § 13 Absatz 3 Satz 1 und 2 die gleichen kommunalen Dienststellen wie bisher. Es werden keine zusätzlichen Dienststellen verpflichtet. Hinsichtlich der Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in den kommunalen Dienststellen wird in § 18 Absatz 1 die

Formulierung des § 19 Absatz 2 Satz 1 SächsFFG übernommen, so dass es auch hinsichtlich des Umfangs der Freistellungen zu keiner Änderung kommen wird. Bezüglich der Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten gilt für kommunale Dienststellen ausschließlich § 18 Absatz 4 Satz 1, der die Formulierung des § 19 Absatz 2 Satz 2 SächsFFG übernimmt. Auch hier werden durch das Sächsische Gleichstellungsgesetz keine Mehraufwände verursacht.

2.3.2.2. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte (Artikel 5)

Mit Artikel 5 des Mantelgesetzes wird § 64 Absatz 2 Sächsische Gemeindeordnung (SächsGemO) aus demografischen Gründen geringfügig dahingehend geändert, dass die Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten bereits in Gemeinden mit mehr als 17.000 Einwohnerinnen und Einwohner (anstatt bisher 20.000) hauptamtlich tätig sein sollen. Nach der sächsischen Einwohnerstatistik mit Stand 31. März 2022 erweitert sich der von dieser Regelung betroffene Kreis von Gemeinden von bisher 24 auf 34. Die Gemeinden entscheiden gemäß § 64 Absatz 2 Satz 3 SächsGemO selbst über den Umfang der Hauptamtlichkeit. Aus diesem Grund kann aktuell keine Aussage über die diesbezüglichen durch das Sächsische Gleichstellungsgesetz verursachten Erfüllungsaufwände getroffen werden.

2.3.3. Sonstige

Da grundsätzlich auch die unter alleiniger Aufsicht des Freistaats stehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts vom Anwendungsbereich des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes erfasst sind, können auch hier Mehraufwände verursacht werden. Soweit der Freistaat Sachsen allerdings nur die Rechtsaufsicht hat, wie bei den Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe, besteht keine hinreichende Kenntnis über die Anzahl und Struktur der einzelnen Dienststellen. Diese wäre aber erforderlich, um die aus dem Sächsischen Gleichstellungsgesetz ergebenden Pflichten und insbes. Freistellungsumfänge der Gleichstellungsbeauftragten ermitteln zu können.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Sächsisches Gleichstellungsgesetz)

Zu Abschnitt 1 (Allgemeine Bestimmungen)

Zu § 1 (Ziele des Gesetzes)

Zu Nummer 1

Das SächsGleiG nimmt Bezug auf Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG), die Artikel 8 und 18 Absatz 2 (SächsVerf), auf Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 des Vertrags über die Europäische Union (EUV), Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sowie die Richtlinien des Europäischen Parlaments und des Rates 2006/54/EG (EU-Gleichbehandlungsrichtlinie vom 5. Juli 2006) und 2019/1158/EU (EU-Vereinbarkeitsrichtlinie vom 20. Juni 2019). Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern soll durch die nachfolgenden Regelungen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen durch effektive Fördermaßnahmen verwirklicht werden, um eine reale Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.

Soweit das Gesetz nur zwischen Frauen und Männern unterscheidet und damit am binären Geschlechtersystem festhält, werden Personen mit einer anderen Geschlechtszuschreibung und -identifikation nicht durch die jeweiligen Maßnahmen erfasst. Dies widerspricht jedoch nicht der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 10.10.2017, Az. 1 BvR 2019/16), nach der eine Benachteiligung aufgrund einer nicht-binären Geschlechtsidentität bzw. -zuschreibung einen Verstoß gegen Artikel 3 Absatz 3 Satz 1

GG darstellt. Der o. g. Beschluss des Bundesverfassungsgerichts wirkt sich insoweit aus, als er die eigenständige Bedeutung des Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 GG als Abwehrrecht für Personen, die keine Frau und kein Mann sind, gegenüber dem insoweit beschränkten und spezielleren Artikel 3 Absatz 2 GG hervorhebt. Soweit aber Gleichstellungsgesetze explizit Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Sinne der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern enthalten, ist deren Rechtfertigung nach wie vor durch Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG möglich. Es besteht kein Widerspruch zwischen der Beschränkung des Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG auf Frauen und Männer und dem weiteren Anwendungsbereich des Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 GG, der Angehörige aller Geschlechter erfasst und schützt. Der grundrechtliche Schutz der nicht-binären geschlechtlichen Identität führt nicht dazu, dass der Gesetzgeber insgesamt nicht mehr an die Unterscheidung von Frau und Mann anknüpfen darf.

Das SächsGleiG enthält allerdings zum großen Teil Regelungen, die sich an alle Bediensteten des öffentlichen Dienstes in Sachsen richten. Hier wird nicht am Geschlecht, sondern in der Regel an der Übernahme gesellschaftlicher Aufgaben, wie z. B. innerhalb der Familie, angeknüpft.

Zu Nummer 2

Eine Kernvoraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen am Berufsleben ist eine gute tatsächliche Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familien- bzw. Pflegearbeit. Eltern und Pflegende sollen geschlechtsunabhängig darin bestärkt werden, sowohl einen angemessenen Beitrag zu den Familienaufgaben zu leisten, als auch sich beruflich weiter zu entwickeln. Das SächsGleiG dient damit auch der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (EU-Vereinbarkeitsrichtlinie), die gemäß Artikel 20 Absatz 1 RL bis zum 2. August 2022 durch die Mitgliedsstaaten umzusetzen ist.

Zu Nummer 3

Ziel des Gesetzes ist auch die Herstellung von Chancengerechtigkeit für alle Bediensteten, unabhängig von ihrem Geschlecht. Es soll explizit keine Chancengleichheit, sondern Chancengerechtigkeit erreicht werden. Weibliche, männliche und Bedienstete ohne binäre Geschlechtszuschreibung haben unterschiedliche Ausgangschancen und Bedingungen sowohl im Berufsleben als auch in anderen Lebensbereichen. Hier spielen sowohl individuelle Aspekte als auch gesellschaftliche Rahmenbedingungen eine Rolle. Daher sollen – insbesondere mit Blick auf benachteiligende Strukturen – gerechte Bedingungen geschaffen werden, sodass alle Bediensteten je nach ihrer Ausgangsposition ihre individuellen Chancen mit gleicher Erfolgsaussicht und Erfolgswahrscheinlichkeit nutzen können.

Zu § 2 (Anwendungsbereich)

§ 2 Satz 1 legt die Bereiche fest, in denen das Gesetz unmittelbar gilt. Erfasst sind alle öffentlichen Behörden und Einrichtungen des Freistaates und der Kommunen, inklusive der Staats- und Eigenbetriebe. Der Geltungsbereich erstreckt sich auch auf alle Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und sonstigen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die der Rechtsaufsicht des Freistaates unterliegen. Abgrenzend wird klargestellt, dass das Gesetz keine Anwendung findet, wenn die juristische Person des öffentlichen Rechts nicht der alleinigen Aufsicht des Freistaates Sachsen untersteht. Insbesondere fallen die Sparkassen im Freistaat und die Sächsische Aufbaubank – Förderbank – (SAB) nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes, da sie neben der Aufsicht des Freistaates Sachsen auch der Aufsicht der Deutschen Bundesbank und der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht unterliegen. Stiftungen, die ihren Sitz in Sachsen haben, unterstehen gemäß § 6 Sächsisches Stiftungsgesetz immer der alleinigen Rechtsaufsicht des Freistaates und liegen da-

mit im Geltungsbereich dieses Gesetzes. Wird eine Anstalt oder Körperschaft des öffentlichen Rechts durch mehrere Bundesländer oder zusammen mit dem Bund getragen, sind Vorgaben für den Verwaltungsaufbau und Personalmaßnahmen, wie sie das SächsGleiG macht, durch ein Landesgesetz nicht ohne weiteres möglich. Nur wenn eine Vereinbarung (z. B. in einem Staatsvertrag) zum anzuwendenden Landesrecht die alleinige Aufsicht des Freistaates Sachsen anordnet, ist auch der Geltungsbereich des SächsGleiG eröffnet. Für privatrechtliche Beteiligungsunternehmen des Freistaats trifft das Gesetz Regelungen lediglich im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Auswahl bei der Entsendung von Mitgliedern in Überwachungsorgane. § 2 Satz 2 verweist insoweit auf § 27.

Zu § 3 (Gleichstellungsverpflichtung)

Zu Absatz 1

Absatz 1 benennt ein zentrales Ziel des Gesetzes, nämlich die durch Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG angeordnete Beseitigung bestehender struktureller Benachteiligungen. Die für Personalfragen verantwortlichen Personen in den Dienststellen werden mit Absatz 1 verpflichtet, ihren Beitrag hierzu zu leisten.

Strukturelle Benachteiligung ist das Ergebnis mehrerer, vor allem gesellschaftlicher Faktoren, die zu einer faktischen Ungleichbehandlung zuungunsten der Angehörigen eines Geschlechts führen. Sie liegt beispielsweise vor, wenn in einem Bereich eine auffällige Unterrepräsentanz von Frauen als Gruppe statistisch feststeht und damit empirisch nachweisbar ist, aber die Art und Weise des Diskriminierungsvorgangs nicht einfach über einen einzelnen, konkreten Tatbestand erfasst werden kann, sondern sich aus dem Zusammenwirken einer Vielzahl von diskriminierenden Faktoren, von subtilen, teilweise unhinterfragten Verhaltensweisen und lebensweltlichen Rahmenbedingungen ergibt (vgl. Begründung zum Gesetzentwurf für das Gleichstellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern, Landtags-Drs. 6/5189, S. 33 zu § 3).

Eindrücklich präsentiert sich das Ergebnis struktureller Benachteiligungen z. B. im Berufsleben mit sinkenden Frauenanteilen auf höheren Karriereebenen. Während gleich qualifizierte Männer wesentlich häufiger in die obersten Führungsebenen von Unternehmen und Behörden vordringen, verbleiben Frauen oft auf der mittleren Karrierestufe. Je höher die Ebene der beruflichen Hierarchie, desto kleiner der Anteil der Frauen (Rainer Geißler, Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern, vom 16.12.2014, abrufbar unter: <https://www.bpb.de/izpb/198038/ungleichheiten-zwischen-frauen-und-maennern>).

Die Gründe hierfür sind vielfältig. Strukturelle Benachteiligung von Frauen im Berufsleben entsteht u. a.:

- durch historisch gewachsene Strukturen, die weibliche Fähigkeiten mit reproduktiven Tätigkeiten verbinden und z. B. allein aus deren Gebärfähigkeit eine „natürliche“ Arbeitsteilung ableiten;
- über Vorannahmen hinsichtlich der Übernahme von familiärer Sorgearbeit, die die berufliche Verfügbarkeit einschränken könnte (vgl. Anlage zur Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK), Fn. 1 zu Ziffer 5 Absatz 1);
- wenn Mutterschaft und Teilzeit als Signale missverstanden werden, dass die Karriere einen geringeren Stellenwert hat als die Familie. In der Folge werden Frauen von vornherein für anstehende Beförderungen o. ä. nicht mehr in Betracht gezogen und angesprochen (vgl. zu allem Ulrike Schultz, Frauen in Führungspositionen in der Justiz, Deutsche Richterzeitung (DRiZ) 2012, 264, 267);

- durch die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit innerhalb der Familien sowie eine nicht bedarfsgerechte Infrastruktur an Kinderbetreuungs- und Altenpflegeeinrichtungen, aber auch durch Fehlanreize des Steuersystems und des Arbeitsmarktes;
- durch organisatorische Strukturen am Arbeitsplatz, wie beispielsweise eine schlechte Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienaufgaben, die Abwertung von Teilzeitarbeit oder unflexible Arbeitsbedingungen – Probleme, die häufig individualisiert werden und deren Lösung nicht als Leitungsaufgabe erkannt wird;
- durch eine Präsenzkultur, die sich an einem männlichen Idealtypus orientiert, der frei von familiären Pflichten permanent verfügbar ist, und die damit verbundene Erwartungshaltung von Führungskräften, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben erschwert;
- durch ein Zeitmanagement, das die Belange von Beschäftigten mit Familienaufgaben nicht angemessen berücksichtigt und in dem karrierewirksame Termine, wie offizielle Besprechungen, Fortbildungen, aber auch inoffizielle Treffen, auf Randzeiten gelegt werden (vgl. Schultz, DRiZ 2012, 264, 269, 272);
- durch Auswahlmechanismen, die dem Prinzip der homosozialen Kooptation unterliegen und zu einer Förderung nach dem Ähnlichkeitsprinzip führen, die letztlich nicht der Bestenauslese folgt. Die problematische Homogenität vieler Führungsebenen spiegelt diese Praxis wider;
- durch internalisierte geschlechterstereotype Rollenzuschreibungen, die bereits in der Kindheit das Verhalten von Jungen und Mädchen prägen und schließlich die Berufswahl, aber auch die Karrierechancen nachhaltig beeinflussen, denn Rollenstereotype wirken sich unbewusst auf Beurteilungen und Auswahl- bzw. Beförderungentscheidungen aus (vgl. Schultz, DRiZ 2012, 264, 269, 272). So werden (zumindest unbewusst) Frauen geringere Karriereambitionen unterstellt. Zudem werden klassischerweise Frauen zugeschriebene Eigenschaften als nicht kompatibel angesehen mit Eigenschaften, die eine erfolgreiche Führungskraft ausmachen.

Solche und ähnliche Annahmen, Mechanismen, Erwartungshaltungen usw. entfalten nach wie vor ihre Wirkung und schränken Frauen systematisch in vielen Lebensbereichen ein.

Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG enthält den Verfassungsauftrag und die Staatszielbestimmung, tatsächliche, strukturell bedingte Benachteiligungen eines Geschlechts zu beseitigen. Der Freistaat Sachsen gehörte 1993 zu den Bundesländern, die im Bundesrat die Ergänzung des Gleichberechtigungssatzes in Artikel 3 Absatz 2 GG um einen neuen Satz 2 einbrachten. Ziel dessen war die stärkere Durchsetzung des bereits geltenden Gleichberechtigungssatzes in der Lebenswirklichkeit durch die Normierung des Staatsziels der Erreichung der tatsächlichen Gleichberechtigung und der Angleichung der realen Lebensbedingungen von Frauen und Männern. Der im zweiten Halbsatz normierte staatliche Auftrag zur Beseitigung geschlechtsbedingter gesellschaftlicher Nachteile soll den Gleichstellungsauftrag verstärken (vgl. zu allem BT-Drs. 12/7109, S. 7 und BR-Drs. 886/93 nebst Plenarprotokoll zur 664. Sitzung des Bundesrats, TOP 1). Mit dem zweiten Halbsatz wird aber auch die Zulässigkeit von Ausgleichs- und Fördermaßnahmen zugunsten eines Geschlechts begrenzt auf solche, die tatsächlich bestehende Nachteile abbauen. Da es derzeit keine wissenschaftlichen Belege für eine strukturelle Benachteiligung von Männern hinsichtlich des Zugangs und beruflichen Aufstiegs im öffentlichen Dienst – wie allgemein im Erwerbsleben – gibt, bleibt letztlich der Förderauftrag für Frauen bestehen.

Die Realität des Erwerbslebens orientiert sich bis heute an männlichen Biografien und Lebensrealitäten, in denen aufgrund geringerer familiärer Verpflichtungen genügend Raum für eine Vollzeitbeschäftigung in Präsenz und diverse Karrierechancen besteht. Dass Männer in manchen Berufszweigen oder (eher niedrigeren) Vergütungsgruppen zahlenmäßig

unterrepräsentiert sind, ist nicht auf strukturelle Benachteiligungen im Erwerbsleben zurückzuführen, geschweige denn mit diesen gleichzusetzen. Hierbei handelt es sich vielmehr in der Regel um individuelle berufliche Entscheidungen (LVerfG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil v. 10.10.2017, Az. LVerfG 7/16, NordÖR 2017, 533, 536). Strukturelle Zusammenhänge bestehen erwiesenermaßen nur dahingehend, dass die Vergütung in Berufen und Branchen mit einem hohen Frauenanteil (z. B. Pflege, Kinderbetreuung, Tourismus) traditionell geringer ausfällt als in durch Männer dominierten Branchen. Im Ergebnis ist hier wiederum eine strukturelle Benachteiligung von Frauen festzustellen.

Aufgrund dieser grundlegenden empirischen Erkenntnis war die Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes im August 2021 davon geprägt, dass ausnahmslos alle Regelungen aufgehoben wurden, die an eine Unterrepräsentanz von Männern aufgrund struktureller Benachteiligung anknüpften und Fördermaßnahmen zugunsten von Männern vorsahen (vgl. BT-Drs. 19/26689,67 f. zu Artikel 2 Nr. 8.). Denn hierfür gab es weder einen faktischen Anwendungsbereich noch waren diese Regelungen durch Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG gerechtfertigt. Entsprechend sieht auch das SächsGleiG ausschließlich die Beseitigung struktureller Benachteiligungen von Frauen vor.

Dass Frauen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen strukturell benachteiligt sind, ist aus dem Sechsten Frauenförderungsbericht des Freistaats Sachsen (LT-Drs. 7/6837) und den Vorgängerberichten klar erkennbar. Während Frauen in den leitenden Funktionen entsprechend ihres Anteils an der Gesamtbelegschaft des öffentlichen Dienstes (65,2 %) mit 66 % vertreten sind, beträgt ihr Anteil an den obersten Leitungsfunktionen (ab Abteilungsleitung) lediglich 46,3 %. Der Anteil variiert zwischen den Ressorts erheblich zwischen 0 % und 68 %. Dies spricht für die Existenz einer sog. Gläsernen Decke zwischen diesen beiden Funktionsebenen insbesondere in bestimmten fachlichen Bereichen. Eine auffallende Unterrepräsentanz von Frauen besteht in den höchsten Besoldungsgruppen (ab A 13 und B, R, W, C- Besoldung), wo der Frauenanteil nur 39,2 % beträgt. Demgegenüber beträgt der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten 85 %. Die gemeinsame Betrachtung mit den Unterrepräsentanzen in den Führungsebenen legt nahe, dass Teilzeitbeschäftigung ein strukturelles Karrierehindernis ist, das vor allem Frauen betrifft. Auffällig ist im sächsischen öffentlichen Dienst der seit 2012 bei unterdurchschnittlichen 43 % stagnierende Frauenanteil bei den Verbeamtungen. Angesichts des sogar stetig sinkenden Frauenanteils bei den Anwärterinnen und Anwärtern (2018: 32,4 %) droht auch der Anteil der Beamtinnen in der sächsischen Verwaltung zu sinken.

Angesichts der seit Jahrzehnten im sächsischen öffentlichen Dienst bestehenden grundsätzlichen Überrepräsentation von Frauen (Zweiter Frauenförderungsbericht, 1996 (LT-Drs. 2/8032): 67,4%) müssten rein rechnerisch bei gleichen Karriereverläufen von Frauen und Männern und gleichen Aufstiegschancen erheblich mehr Frauen in Führungspositionen zu finden sein. Daher ist davon auszugehen, dass die dargestellten spezifischen Unterrepräsentanzen von Frauen das Ergebnis einer verfestigten und fortdauernden strukturellen Ungleichbehandlung von Frauen und Männern im Berufsleben und speziell im sächsischen öffentlichen Dienst sind. Anders ist nicht erklärbar, dass sich der erhebliche Gesamtfrauenanteil nicht gleichmäßig in allen Arbeits- und vor allem Führungsebenen wiederfindet und fortsetzt.

Als besonders wichtiges Instrument und Anknüpfungspunkt zum Ausgleich struktureller Benachteiligungen benennt Absatz 1 die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen im öffentlichen Dienst. Die konkreten Maßnahmen hierfür sind vor allem im zweiten und dritten Abschnitt des Gesetzes zu finden.

Bei alledem sind die verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen zu beachten. In allen Angelegenheiten, in denen eine Personalauswahl zu treffen ist, sind zuvorderst das Leistungsprinzip und die Bestenauslese gemäß Artikel 33 Absatz 2 GG und Artikel 91 Absatz 2 SächsVerf anzuwenden und maßgeblich. Erst wenn die Situation entsteht, dass eine Aus-

wahl zu treffen ist zwischen einer Frau und einem Mann, die eine gleiche Qualifikation aufweisen (Qualifikationspatt), ist in den Dienststellen der Staatsverwaltung aufgrund des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG und Artikel 8 SächsVerf das Geschlecht der sich Bewerbenden ausschlaggebend und die Frau zu bevorzugen. Für die kommunalen Dienststellen wurde die vorherige Regelung des § 8 SächsFFG übernommen, wobei auch diese bei einer Unterrepräsentanz von Frauen der Dienststelle eine Verpflichtung auferlegt, den Frauenanteil in dem betroffenen Bereich zu erhöhen (vgl. zu allem die Begründung zu § 7).

Ziel des Gesetzes ist aber auch die nachhaltige Verhinderung künftiger Benachteiligungen durch strukturelle Maßnahmen, wie z. B. Gleichstellungspläne oder gestärkte Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten.

Zu Absatz 2

Absatz 2 legt den Grundstein für die Umsetzung der Instrumente des Gleichstellungsgesetzes, indem in ihm alle Bediensteten im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen zur Berücksichtigung der Gesetzesziele und grundlegenden Maßgaben verpflichtet werden. Diese Pflicht trifft Bedienstete mit Leitungsaufgaben und Vorgesetzte in besonderem Maße. Da die Förderung von Chancengerechtigkeit und Schaffung tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männer klassische Querschnittsaufgaben für jedes Ressort, jede Dienststelle und jede Funktionsebene sind, formuliert Satz 2 das entsprechende Leitprinzip für staatliches Handeln im Freistaat Sachsen.

Zu Absatz 3

Die Regelung des Absatzes 3 soll sicherstellen, dass es auch in gleichstellungsrechtlichen Fragen keine sogenannte „Flucht in das Privatrecht“ gibt. Wird ein öffentlicher Träger privatrechtlich tätig, z. B. indem er Aufgaben in private Unternehmen oder Eigenbetriebe ausgliedert, hat er dennoch darauf zu achten, dass auch hier die 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 dieses Gesetzes negativ abgewichen wird und weniger Chancengerechtigkeit besteht.

Zu Absatz 4

Der öffentliche Haushalt ist zentraler Ausdruck der von der Regierungspolitik vorgenommenen Wertentscheidungen und Prioritätensetzungen. Deswegen wird mit der Regelung des Absatzes 4 im Geltungsbereich dieses Gesetzes ein erster Schritt zur Analyse der Wirkungen des sächsischen Haushalts auf die Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit gegangen. Modellhaft sollen zunächst in einzelnen Bereichen der Haushaltsführung die tatsächlichen Auswirkungen finanzpolitischer Entscheidungen und Maßgaben auf die Geschlechter ermittelt und bewertet werden.

Zu § 4 (Begriffsbestimmungen)

Zu Absatz 1

Absatz 1 zählt die Personen auf, die unter dem Begriff „Bedienstete“ zu subsumieren und vom persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes erfasst sind. Es wurde bewusst nicht der aus dem SächsPersVG bekannte Begriff der Beschäftigten genutzt, da das SächsGleiG einen weiteren Personenkreis erfasst als das SächsPersVG. Die „Beschäftigten“ i. S. d. § 4 SächsPersVG sind eine Teilgruppe der Bediensteten im Sinne des Absatz 1. Darüber hinaus erfasst das Gleichstellungsgesetz im Gegensatz zum Personalvertretungsgesetz z. B. auch Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und ebenso wie das Bundesgleichstellungsgesetz nicht ehrenamtlich tätige Inhaberinnen und Inhaber öffentlicher Ämter. Hierbei

handelt es sich um Personen in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnis, das weder ein Beamten- noch ein Arbeitsverhältnis ist. Erfasst werden öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse eigener Art und z. B. Personen, die aufgrund einer Leitungsfunktion keine Arbeitnehmenden sind (z. B. Vorstandsmitglieder einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung öffentlichen Rechts oder eines Unternehmens und sonstige Organträger).

Zu Absatz 2

In Absatz 2 wird festgelegt, was unter dem Begriff der „Dienststelle“ zu verstehen ist. Für den Bereich der Kommunen definiert Satz 2 einen eigenen Dienststellenbegriff. Jede Gemeindeverwaltung und jedes Landratsamt wird mit all seinen Behörden zu einer Dienststelle zusammengefasst. Das bedeutet z. B. auch, dass die Stadtverwaltung Leipzig mit allen ihren Ämtern und Behörden eine (sehr große) Dienststelle ist. Sollen in so großen Verwaltungen dennoch Ansprechpersonen in den einzelnen Ämtern und Behörden eingesetzt werden, kommt die Bestellung von Vertrauenspersonen gemäß § 14 Absatz 2 in Betracht. Ergänzend wird in Satz 3 klargestellt, dass Eigenbetriebe von Kommunen unabhängig von der Anzahl der Bediensteten eigene Dienststellen bilden. Demgegenüber sind Betriebe des Freistaates Sachsen (z. B. Staatsbetrieb Sächsisches Immobilien- und Baumanagement (SIB)) unter Satz 1 als Dienststelle zu subsumieren.

Für den Bereich der Schulen wird in Satz 4 ebenfalls ein eigener Dienststellenbegriff definiert, für den jeweils die Standorte des Landesamtes für Schule und Bildung und die in deren jeweils örtlicher Zuständigkeit liegenden öffentlichen Schulen zu einer Dienststelle zusammengefasst werden. Es gibt damit im Schulbereich in Sachsen sechs Dienststellen. Erfasst sind nur die Schulen in öffentlicher Trägerschaft gemäß § 3 Absatz 2 Satz 1 und Satz 2 Nummer 1 des Sächsischen Schulgesetzes. Zwar ist das Sächsische Schulgesetz teilweise auch in Schulen freier Trägerschaft anzuwenden. Jedoch dürfte die umfassende Anwendbarkeit des SächsGleiG hier ein zu weitgehender Eingriff in deren in § 2 Absatz 1 des Sächsischen Gesetzes über Schulen in freier Trägerschaft ausdrücklich geregelte organisatorische Selbstständigkeit sein.

Zu Absatz 3

Da der Dienststellenleitung eine tragende Rolle bei der Umsetzung des SächsGleiG zukommt, ist dieser Begriff zu definieren. Es wird insoweit auf den Begriff des SächsPersVG verwiesen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 definiert, wann eine Umbildung oder Neubildung einer Dienststelle vorliegt. Die Regelungen zur Um- bzw. Neubildung von Dienststellen in § 13 Absatz 6 und § 20 Absatz 2 Nr. 7 schließen eine Gesetzeslücke für den Fall, dass Dienststellen oder Teile von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen werden oder durch Ausgliederung eine neue Dienststelle gebildet wird. Dies hat Folgen für die Gleichstellungspläne der bisherigen Dienststellen und der neu geschaffenen Dienststellen sowie für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten.

Zu Absatz 5

Absatz 5 definiert den für die Gesetzesanwendung zentralen Begriff der Unterrepräsentanz, wobei ausschließlich eine Unterrepräsentation weiblicher Bediensteter maßgeblich ist, vgl. die Ausführungen zu § 3 Absatz 1.

Die Unterrepräsentation von Frauen insbesondere in Führungspositionen und den obersten Besoldungs- und Entgeltgruppen ist Ausdruck und Ergebnis ihrer wissenschaftlich anerkannten strukturellen Benachteiligung im Erwerbsleben. Eine solche liegt vor, wenn in einem Bereich eine auffällige Diskrepanz zwischen dem Anteil von Frauen und Männern statistisch feststeht, aber die Art und Weise des Diskriminierungsvorgangs nicht oder nur

schwer fassbar, dennoch aber empirisch nachweisbar ist. Eindrücklich präsentiert sich das Ergebnis struktureller Benachteiligungen im Berufsleben in der Entwicklung der Frauenanteile mit zunehmendem Karriereschritt. Im Vergleich zu gleich qualifizierten Männern dringen Frauen unterdurchschnittlich oft in die obersten Führungsebenen von Unternehmen und Behörden vor und verbleiben auf der mittleren Karriereebene. Je höher die Ebene der beruflichen Hierarchie, desto kleiner der Anteil der Frauen. Die zugrundeliegenden unsichtbaren Hindernisse werden auch mit dem Begriff "Gläserne Decke" umschrieben. Auch der Sechste Frauenförderungsbericht des Freistaats Sachsen (LT-Drs. 7/6837) stellt solche statistischen Diskrepanzen zulasten von Frauen für den sächsischen öffentlichen Dienst fest.

Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG enthält den Verfassungsauftrag, solche tatsächlichen, strukturell bedingten Benachteiligungen eines Geschlechts zu beseitigen, begrenzt damit aber auch die Zulässigkeit von Fördermaßnahmen zugunsten eines Geschlechts auf solche, die bestehende Nachteile abbauen. Strukturelle Benachteiligungen von Männern sind jedoch in keinem Lebensbereich und vor allem nicht im Erwerbsleben erkennbar. Dementsprechend hob der Bundesgesetzgeber im Rahmen der Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes im August 2021 alle bis dahin bestehenden Regelungen zur Förderung von Männern bei Unterrepräsentation auf (vgl. hierzu die Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/26689,65 zu Nummer 8). Verfassungsgemäß sind mithin allein Fördermaßnahmen für Frauen, soweit sie unterrepräsentiert sind.

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

Da auf der Funktionsebene der Dienststellen- oder Behördenleitung in der Regel nur eine Person vorhanden ist, aber insbesondere hier Frauenförderungsmaßnahmen wirken sollen, bestimmt Satz 4, wie auf dieser Ebene die zur Feststellung einer Unterrepräsentanz erforderliche Vergleichsgruppe zu bilden ist. Innerhalb des jeweiligen Geschäftsbereichs sind vergleichbare Dienststellen zusammenzufassen und die Leitungsebenen zu betrachten. Zum Beispiel sind im Geschäftsbereich des Justizministeriums alle Leiterinnen und Leiter der sächsischen Justizvollzugsanstalten oder alle Leitenden Oberstaatsanwältinnen- und -anwälte zu einer Vergleichsgruppe und Funktionsebene zusammenzufassen. Im Bereich der Polizei ist ein Vergleich der Leiterinnen und Leiter der Polizeidirektionen gemäß Satz 4 angezeigt. Stellvertretende Leitungspositionen bilden eine eigene Funktionsebene. So soll verhindert werden, dass eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts nur deshalb verneint werden kann, weil alle Leitungspositionen durch Angehörige eines Geschlechts (z. B. Männer) besetzt sind, während die jeweiligen Stellvertretungen ausnahmslos durch Angehörige des anderen Geschlechts (Frauen) erfolgen. Ausgenommen vom Begriff der Funktionse-

bene und der Unterrepräsentanz sind gemäß Satz 4 die Behördenleitungen der Staatsministerien, also insbesondere die Positionen der Staatsministerinnen und -minister und Staatssekretärinnen und -sekretäre. Bei der Besetzung dieser Stellen handelt es sich um politische Entscheidungen, die jedoch auch vom Gleichstellungsgedanken getragen sein sollten.

Satz 5 regelt den Fall, dass insbesondere in kleineren Dienststellen auf der Ebene unterhalb der Behördenleitung zu wenig Stellen auf einer Funktionsebene nach Satz 2 vorhanden sind, um eine hinreichend große Vergleichsgruppe zur Feststellung einer Unterrepräsentanz zu bilden. In diesem Fall ist nach dem in Satz 4 vorgesehenen Prinzip der Zusammenfassung vergleichbarer Dienststellen vorzugehen. Eine Ausnahme gilt für kleine kommunale Dienststellen, da dort keine Vergleichsgruppe, etwa mit anderen Gemeinden, gebildet werden kann.

Zur Feststellung, ob eine Unterrepräsentanz besteht, ist nach Satz 6 die Personalsituation in der Dienststelle in dem Zeitpunkt, in dem die letzte jährliche Statistik nach § 28 erstellt wurde, maßgeblich.

Zu Absatz 6

In Absatz 6 werden zwei Kernbegriffe des SächsGleiG definiert, an denen diverse Rechtsfolgen zur besseren Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben anknüpfen. Die Unterteilung in Familienaufgaben einerseits und Pflegeaufgaben andererseits orientiert sich an den Formulierungen des Bundesgleichstellungsgesetzes. Hierbei wird die angesichts des demografischen Wandels stark zunehmende Bedeutung der Betreuung pflegebedürftiger Personen durch Privatpersonen, seien es Angehörige oder nicht, hervorgehoben. Diese Differenzierung entspricht auch der Systematik des § 98 Absatz 1 Satz 1 SächsBG, der die zu betreuenden Personen entsprechend unterteilt. Eine Familienaufgabe im Sinne des Satz 1 wird nicht nur durch die Betreuung eines leiblichen Kindes erfüllt, sondern insbesondere auch bei der Betreuung von Adoptiv-, Pflege- oder Enkelkindern.

Angesichts der sich immer weiter entwickelnden Vielfalt von Lebensentwürfen und Formen des Zusammenlebens ist die Modernisierung des Begriffs der Pflegeaufgabe im Rahmen eines modernen Gleichstellungsgesetzes angezeigt. Die Erkenntnis, dass im Fall der Pflegebedürftigkeit einer Person neben den klassischen Familienangehörigen und professionellen Pflegedienstleistenden zunehmend andere zentrale Bezugspersonen, wie der langjährige Mitbewohner oder die lebenslang engste Freundin an Bedeutung und Verantwortung gewinnen, macht die Erweiterung von Regelungen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Sorgearbeit erforderlich. Diese Erweiterung erfolgt im Rahmen des Mantelgesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen vor allem durch dessen Artikel 2 und die dortigen Änderungen des § 66 Sächsisches Beamtenengesetz (SächsBG). Dort wird die Definition des Begriffs der „nahen Angehörigen“, an den nicht nur Absatz 6 Satz 2, sondern insbesondere auch § 98 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 anknüpft, erweitert. Es wird insoweit auf die Begründung zu Artikel 2 Ziffer 2 verwiesen. Die Erweiterung des Begriffs der nahen Angehörigen und damit der Pflegeaufgabe im Sinne von Absatz 6 greift die Entwicklung der zunehmenden gesellschaftlichen Vereinzelung einerseits und der größeren Bedeutung von lebenslangen Freundschaften und sozialen Nähebeziehungen zu Personen, die keine Familienangehörigen im herkömmlichen Sinne sind, auf. Die Begriffserweiterung ist aus demografischen Gründen insbesondere auch für den Freistaat Sachsen angezeigt.

Die Erfüllung der Pflegeaufgabe, also die nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung des oder der nahen Angehörigen, muss nicht zwingend in einer gemeinsamen Häuslichkeit erfolgen, wie das Wort „ortsunabhängig“ verdeutlicht. Es kommt in der Zusammenschau mit dem durch Artikel 2 Ziffer 2 geänderten § 66 Absatz 2 SächsBG vielmehr darauf an, welche Art „naher Angehöriger“ betreut wird, ob also Absatz 2 Satz 1 oder Satz 2 und 3 zur Anwendung kommt. Die Betreuung von „klassischen“ nahen Angehörigen (§ 66

Absatz 2 Satz 1 SächsBG-E) wird dadurch privilegiert, dass der Ort der Betreuung unerheblich ist. Insbesondere wird also die Pflege in der eigenen Häuslichkeit der oder des Angehörigen erfasst. Das ist sinnvoll, wenn man bedenkt, dass Sinn und Zweck der Förderung der Unterstützung von pflegebedürftigen Angehörigen auch deren Verbleib im eigenen Hausstand ist. Die Pflege der in § 66 Absatz 2 Satz 2 und 3 genannten Personen löst dagegen nur dann die entsprechenden gesetzlichen Ansprüche aus, wenn sie im gemeinsamen Haushalt erfolgt. Dies wird durch den eindeutigen Wortlaut von § 66 Absatz 2 Satz 2 und 3 klargestellt.

Hinsichtlich der Art der Betreuung und der Feststellung der Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen orientiert sich Absatz 6 Satz 3 an § 98 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 SächsBG. Insoweit werden für alle Bediensteten gleiche Maßstäbe angesetzt.

Zu Absatz 7

Absatz 7 Satz 1 definiert den weit auszulegenden Begriff des Gremiums im Sinne des SächsGleiG als Anknüpfungspunkt für die Regelungen in § 26.

In Absatz 7 Satz 2 werden nicht abschließend typische Gremien aufgezählt. So sollen zum Beispiel ausdrücklich die in der Sächsischen Beurteilungsverordnung und diversen Verwaltungsvorschriften der Ressorts zum Beurteilungswesen benannten Beurteilungskommissionen vom SächsGleiG erfasst und entsprechend § 26 besetzt sein. Auch etwa die VwV Gleichstellungsbeirat des SMJusDEG ist eine Vorschrift in diesem Sinne.

In Absatz 7 Satz 5 erfolgt eine formal eigene Definition des Gremienbegriffs für die kommunalen Dienststellen, die eine Übernahme der vorherigen Definition der Gremien in § 15 Absatz 2 SächsFFG darstellt. Der maßgebliche Unterschied ist, dass der kommunale Gremienbegriff nicht an eine sechsmonatige Bestandsdauer anknüpft.

Zu Absatz 8

Absatz 8 enthält eine Bestimmung des Begriffs mobile Arbeit. Dagegen liegt mobile Arbeit nicht vor, wenn die oder der Bedienstete die Tätigkeit aufgrund deren Eigenart ortsgebunden zu erbringen hat. In diesen Fällen besteht schon aus tatsächlichen Gründen keine Möglichkeit der Gestattung mobiler Arbeit. Wann dies der Fall ist oder wann doch Möglichkeiten mobiler Arbeit bestehen, ist anlässlich der gem. § 10 Absatz 1 regelmäßig durchzuführenden Bestandsaufnahme zu ermitteln.

Zu Absatz 9

Absatz 9 enthält eine Bestimmung des Begriffs Bereiche, der den Anknüpfungspunkt für die Definition der Unterrepräsentation in den kommunalen Dienststellen darstellt. Während also in den Dienststellen der Staatsverwaltung gemäß Absatz 5 die Funktionsebene zu betrachten ist, ist dies in den kommunalen Dienststellen der sogenannte Bereich. Der Bereich ist bei den Beamtinnen und Beamten die betreffende Laufbahn- und Besoldungsgruppe und bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die entsprechende Vergütungs- bzw. Lohngruppe. Relevant ist diese Unterscheidung in der Sonderregelung für Kommunen in § 7 Absatz 3 und als maßgebende Bezugsgröße bei der Aufstellung von Gleichstellungsplänen (vgl. § 25 Absatz 3 Satz 1 und Satz 3, § 25 Absatz 6).

Zu Abschnitt 2 (Gleichberechtigte berufliche Entwicklung)

Zu § 5 (Stellenausschreibungen)

Zu Absatz 1

Absatz 1 stellt klar, dass der gesamte Ausschreibungstext grundsätzlich so formuliert sein muss, dass er Angehörige aller Geschlechter in gleicher Weise anspricht. Die Verwendung

der männlichen Berufsbezeichnung und des Zusatzes (m/w/d) erfüllt dieses Kriterium nicht, da letztlich Frauen und Personen ohne binäre Geschlechtszuschreibung wieder nur „mitgemeint“ sind. Deswegen greift Absatz 1 die bisherige Regelung in § 11 Satz 2 SächsBG auf, wonach die weibliche und männliche Form der Stellenbezeichnung zu verwenden sind. Zu bevorzugen ist die Verwendung neutraler Bezeichnungen, wie z. B. "Lehrkräfte" oder "Fachkräfte".

Zu Absatz 2

Absatz 2 steht im Zusammenhang mit Abschnitt 3 dieses Gesetzes und dem Kernziel, die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienaufgaben durch die grundsätzliche Möglichkeit von Teilzeittätigkeit zu fördern, soweit dem keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Das wäre beispielsweise bei Ausbildungsgängen und Vorbereitungsdiensten der Fall, solange sie nicht in Teilzeit absolviert werden können. Auch die grundsätzlich erforderliche Dienstorganisation in einem 3-Schicht-System über 24 Stunden kann ggf. einer Teilzeitausschreibung entgegenstehen. Der Hinweis auf die grundsätzliche Möglichkeit der Besetzung des Arbeitsplatzes mit einer oder einem Teilzeitbediensteten muss insbesondere auch bei der Ausschreibung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben erfolgen.

Zu Absatz 3

Die Pflicht zur ausdrücklichen Aufforderung von Frauen zur Bewerbung hat das Ziel, deren strukturell bedingte Unterrepräsentanz unmittelbar dadurch zu beseitigen, dass mehr Frauen gezielt und direkt angesprochen und zur Bewerbung ermutigt werden. Ob eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt, ergibt sich aus § 4 Absatz 5. Das Bewerbungsverhalten von Frauen und Männern ist erwiesen unterschiedlich. Frauen bewerben sich selektiver und anders als Männer in der Regel nur auf Ausschreibungen, deren Anforderungen sie vollumfänglich erfüllen. Es ist daher sinnvoll, ihnen gezielt in der Ausschreibung zu signalisieren, dass sie auch dann sehr gut den konkreten Bedarf in der Dienststelle abdecken können, wenn sie einzelne nicht zwingende Einstellungsbedingungen nicht hundertprozentig oder in besonderer Weise erfüllen. Da die Unterrepräsentanz von Frauen besonders in Vorgesetzten- und Leitungspositionen erheblich ist, sollen sie bereits in den entsprechenden Ausschreibungen auf die spezifischen Förderungsmechanismen dieses Gesetzes aufmerksam gemacht werden.

Zu § 6 (Bewerbungs- und Auswahlverfahren)

Zu Absatz 1

In Bewerbungsverfahren sollen Frauen noch sichtbarer werden. Die Personen, die Personalauswahlentscheidungen treffen, sollen in die Lage versetzt werden, ein möglichst breites und ausgeglichenes Spektrum an Bewerberinnen und Bewerbern über die schriftliche Bewerbung hinaus kennenzulernen. Maßgebliches Kriterium für die Einladung zu Bewerbungsgesprächen und Auswahlverfahren (wie z. B. Assessment-Center oder Leistungstests) bleibt aber die Erfüllung der in der Ausschreibung vorgegebenen Qualifikation. Erst wenn das Qualifikationserfordernis erfüllt ist, und weibliche und männliche Bewerber die gleiche Qualifikation aufweisen, muss bei einer Unterrepräsentanz von Frauen als weiteres, zusätzliches Auswahlkriterium zwischen Bewerberinnen und Bewerbern das Geschlecht herangezogen werden.

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 regelt ergänzend zu § 20 Absatz 2 Nummer 1 die durchgehende Beteiligung der oder des Gleichstellungsbeauftragten in der Dienststelle an den dortigen Bewerbungs- und Auswahlverfahren. Ihr umfassendes Teilnahmerecht an allen Bewerbungs- und Auswahlverfahren soll es Gleichstellungsbeauftragten ermöglichen, die Dienststellenleitung professionell und effektiv bei der Gestaltung der Gespräche und der Auswahl zu beraten. Sie haben allerdings kein Stimmrecht bei der eigentlichen Auswahlentscheidung. Sie sind nicht Teil des Auswahlprozesses, sondern achten insbesondere auf die Wahrung der Interessen und Rechte der weiblichen Bewerberinnen.

Zu Absatz 3

Trifft eine Auswahlkommission die Entscheidung über eine Einstellung, Beförderung oder ähnliches, ist diese gemäß § 26 zu besetzen. Es wurde bereits in den 1970er Jahren wissenschaftlich bewiesen, dass Menschen bei Auswahlprozessen unbewusst dazu tendieren, Menschen auszuwählen, die ihnen ähnlich sind (Rosabeth Moss Kanter (1977): *Men and Women of the Corporation*; auch bekannt als Klon-Effekt, Mini-Me-Effekt, homosoziale Ko-optation oder Uniformismus). Ähnlichkeiten wecken Sympathie und Vertrauen. So wird allerdings ein bestimmter Typus oftmals präferiert und mit höherer Hierarchieebene verstärkt sich der Effekt. Besteht ein Auswahlgremium ausschließlich oder ganz überwiegend aus Angehörigen eines Geschlechts, sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass sich im Auswahlprozess eine Person des jeweils anderen Geschlechts durchsetzt, wenn sie nicht in fachlicher Hinsicht besonders heraussticht. Zur Lösung dieses Problems tragen eine möglichst diverse Besetzung von Auswahlgremien und eine besondere Sensibilität für diese unbewussten Entscheidungen bei.

Zu Absatz 4

Absatz 4 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 SächsGleiG beachten.

Zu § 7 (Auswahlentscheidung)

Zu Absatz 1

Zu Nummer 1

§ 7 modifiziert den Ablauf von Auswahlentscheidungen zur Begründung oder Fortentwicklung von Arbeits-, Dienst- oder Ausbildungsverhältnissen. Voraussetzung für jegliche Bevorzugung weiblicher Bewerberinnen ist die Unterrepräsentanz von Frauen gemäß § 4 Absatz 5 in der von der jeweiligen personellen Einzelmaßnahme betroffenen Funktionsebene.

Die Regelung ordnet keine automatische Bevorzugung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts an. Eine solche starre Quote wäre verfassungs- und europarechtswidrig. In der höchstrichterlichen Rechtsprechung sind allerdings bei bestehender Unterrepräsentanz von Frauen leistungsbezogene Quotenregelungen mit Härtefallklauseln als mit Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 GG vereinbar anerkannt. Die verfassungsrechtliche Rechtfertigung der Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts ergibt sich aus dem schonenden Ausgleich der kollidierenden Verfassungsgüter der Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 und 33 Absatz 2 GG einerseits und des Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG andererseits. Mit dem in Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG verankerten Staatsziel und Verfassungsauftrag (vgl. Maunz/Dürig/Langenfeld,

GG 90. EL Februar 2020, Art. 3 Abs. 2 Rn. 54) der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der Beseitigung bestehender Nachteile soll eine Angleichung der Lebensverhältnisse von Frauen und Männern insbesondere auch im Erwerbsleben erreicht werden. Zur Herstellung der mit Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG bezweckten Chancengleichheit sind weitergehende als die bisherigen gesetzlichen Frauenförderungsmaßnahmen (so auch die in § 8 Absatz 1 SächsFFG enthaltene unbestimmte Pflicht zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit weniger weiblichen als männlichen Bediensteten) erforderlich. Deren fehlende Wirksamkeit lässt sich an der seit Jahrzehnten in gleichem Ausmaß bestehenden signifikanten Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungsebenen des öffentlichen Dienstes in Sachsen erkennen, obwohl der Frauenanteil im gesamten öffentlichen Dienst ca. 65 % beträgt (vgl. hierzu den Sechsten Frauenförderungsbericht des Freistaats Sachsen, LT-Drs. 7/6837). Ein Verstoß gegen das Untermaßverbot steht im Raum.

Die leistungsbezogene Quotenregelung in Absatz 1 ist auch mit dem Prinzip der Bestenauslese in Artikel 33 Absatz 2 GG vereinbar, da Voraussetzung für die Bevorzugung einer Bewerberin aufgrund ihres Geschlechts ein Qualifikationsgleichstand mit einem Mitbewerber ist. Da das Beurteilungssystem im öffentlichen Dienst so ausgestaltet sein muss, dass in der Regel Auswahlentscheidungen allein anhand der Kriterien des Artikel 33 Abs. 2 GG (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) möglich sind, bleibt für die Hinzuziehung sog. Hilfskriterien wie der gesetzlich angeordneten Frauenförderung von vornherein ein geringer Anwendungsbereich. Wann eine gleiche Qualifikation im Sinne des Absatz 1 anzunehmen ist, wirft die Frage auf, inwieweit Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG Abweichungen von den herkömmlichen stark ausdifferenzierten Beurteilungsmechanismen im Rahmen der Bestenauslese nach Artikel 33 Absatz 2 GG rechtfertigt und auch fordert. Mit dem notwendigen schonenden Ausgleich der kollidierenden Verfassungsgüter ist weder der absolute Vorrang von Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG in Form starrer Ergebnisquoten vereinbar noch eine so differenzierte und kleinteilige Anwendung der Kriterien des Artikel 33 Absatz 2 GG, dass faktisch nie ein Qualifikationsgleichstand festgestellt werden kann und Hilfskriterien wie die Frauenförderung ins Leere laufen.

Der EuGH verlangt für die Zulässigkeit leistungsbezogener Quoten eine „gleiche“ (EuGH, Urteil vom 28.03.2000 - Rs. C-158/97 (Badeck), NZA 2000, 473, 475) oder „gleichwertige“ (EuGH, Urteil vom 06.07.2000 - Rs. C-407/98 (Abrahamsson u. Anderson), NZA 2000, 935, 939) Qualifikation. Der Begriff ist nicht einschränkend auszulegen, sondern eröffnet einen weiten Anwendungsspielraum für die Bevorzugung von Frauen, soweit sie im betroffenen Bereich unterrepräsentiert sind. Die Grenze bildet das Vorliegen einer offensichtlich besseren Qualifikation des männlichen Bewerbers (vgl. von Roettecken, BGleIG, 88. EL 2021, § 8 Rn. 209).

Die deutsche Rechtsprechung verwendete bereits vor dem Inkrafttreten des Bundesgleichstellungsgesetzes 2001 für die Umschreibung eines sog. Qualifikationspatts im Rahmen einer Personalauswahlentscheidung den Begriff der "in etwa gleichen Qualifikation", der ohne Verletzung des Prinzips der Bestenauslese eine Auswahl nach Ermessen eröffnet. Grundlage dessen war die Erkenntnis, dass aufgrund der Individualität von Menschen mit dem Begriff der „gleichen Qualifikation“ nie die exakt identische Qualifikation gemeint sein könne, sondern bestenfalls eine um Nuancen abweichende, fast gleichwertige Qualifikation. Es ist nicht erkennbar, dass im Rahmen von Auswahlentscheidungen, in denen ein Gleichstellungsgesetz anwendbar ist, ein engerer Begriff und Maßstab anzulegen ist (von Roettecken, BGleIG, 88. EL 2021, § 8 Rn. 210).

Die verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung räumt mittlerweile der Bestenauslese einen so erheblichen Vorrang ein, dass im Rahmen von Auswahlentscheidungen dienstliche Beurteilungen mit gleichem Gesamturteil soweit ausgeschärft und in Einzelkriterien ausgelegt werden, dass letztlich ein Qualifikationsvorsprung eines Bewerbers oder einer Bewerberin konstruiert und eine Anwendung von Hilfskriterien und Bevorzugungsregelungen wie der hier geregelten faktisch ins Leere läuft. Das entspricht jedoch nicht der Rechtsprechung

des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG vom 04.10.2012, NVwZ 2013, 573, 574), nach der die Bestenauslese gemäß Artikel 33 Absatz 2 GG es zwar zulässt, bei gleichen Gesamturteilen Einzelaussagen in Beurteilungen zu bewerten. Das Grundgesetz enthält aber kein striktes Gebot zur Ausschärfung von gleichen Gesamturteilen, die ihrerseits vorrangig und abschließend zu berücksichtigen sind (von Roettecken, BGleIG, 88. EL 2021, § 8 Rn. 212).

Die Nummern 1 bis 4 benennen die personellen Einzelmaßnahmen, bei denen eine bevorzugte Berücksichtigung von Frauen im Rahmen von Auswahlentscheidungen in Betracht kommt.

Zu Nummer 2

Der in Nummer 2 erfolgte Ausschluss der Vergabe von Ausbildungsplätzen für Berufe, die zwar sowohl innerhalb als auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden können, für die aber ausschließlich innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird (z. B. juristischer Vorbereitungsdienst), resultiert daraus, dass bereits die ausschließliche Ausbildungsmöglichkeit eine Einschränkung der verfassungsrechtlich garantierten Berufsfreiheit darstellt, die durch eine geschlechtsbezogene Bevorzugungsmöglichkeit in nicht mehr verhältnismäßiger Weise weiter verschärft würde.

Zu Nummer 3

In Nummer 3 wird neben den eigentlichen Beförderungen auch die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Dienstposten oder Beförderungsdienstposten genannt. Diese Auswahlentscheidungen sind regelmäßig entscheidend für den beruflichen Aufstieg von Bediensteten.

Zu Nummer 4

In Nummer 4 werden zudem Entscheidungen zum Laufbahnwechsel benannt.

Zu Absatz 2

Im Sinne einer Ausnahmeregelung, für Einzelfallgerechtigkeit und vor dem Hintergrund der Fürsorgepflicht des Dienstherrn, insbesondere bei Beförderungs- und Aufstiegsentscheidungen, sieht Absatz 2 vor, dass auch bei Erfüllung der Voraussetzungen des Absatz 1 keine bevorzugte Berücksichtigung einer Frau erfolgen darf, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende rechtlich schützenswerte Gründe vorhanden sind. Die Regelung greift § 8 Absatz 1 Satz 2 des Bundesgleichstellungsgesetzes und die dem zugrundeliegende Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs auf. Aufgrund des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes muss Mitbewerbern garantiert werden, dass ihre Bewerbung Gegenstand einer objektiven Beurteilung ist und alle die Person der Bewerberin oder des Bewerbers betreffenden Gründe berücksichtigt werden (EuGH, Urteil vom 11.11.1997 - Rs. C-409/95 (Marschall), NJW 1997, 3429, 3430; EuGH, Urteil vom 28.03.2000 - Rs. C-158/97 (Badeck), NZA 2000, 473, 475). Es handelt sich auch, aber nicht nur, um eine Härtefall-klausel. Nach der Feststellung eines Qualifikationsgleichstands im Sinne des Absatz 1 sind die individuellen Besonderheiten aller übrigen Bewerberinnen und Bewerber vollständig festzustellen. Personalwirtschaftliche Belange, wie z. B. der tatsächliche (geringe) Umfang der Unterrepräsentanz von Frauen dürfen weder zugunsten männlicher Mitbewerber noch als zusätzliche Entscheidungskriterien eine Rolle spielen, da es sich hierbei um objektive, nicht entscheidungsrelevante Gesichtspunkte handelt (Rudeck/Schultz, BGleIG, 1. Auflage 2012, § 8 Rn. 5).

Gründe sind im Sinne des Absatz 2 rechtlich schützenswert, wenn sie durch eine Rechtsvorschrift ausdrücklich als beachtlich bezeichnet werden. Dies ist insbesondere der Fall, wenn ein Kriterium Gegenstand einer Auswahlrichtlinie oder der dokumentierten ständigen Verwaltungspraxis ist, weil in diesen Fällen ein Anspruch aus Artikel 3 Absatz 1, Artikel 33

Absatz 2 GG auf gleichmäßige Anwendung dieser Kriterien bei Entscheidungen über Zugang und Aufstieg besteht. Dies gilt auch für die fakultativen Kriterien eines Anforderungsprofils, an die die ausschreibende Stelle gebunden ist und bezüglich derer ein Anspruch auf Berücksichtigung im Auswahlverfahren besteht (von Roettecken, BGleIG, 88. EL 2021, § 8 Rn. 274, 276). Ein rechtlich schützenswerter Grund bedarf eines objektiven Zurechnungskriteriums, wie es sich z. B. für die Doppelbelastung durch Familien- oder Pflegeaufgaben aus § 10 ff und aus Artikel 6 Absatz 1 und 2 GG oder für Bewerbende mit Schwerbehinderung aus § 71 Absatz 1, § 81 Absatz 1 SGB IX ergibt.

Die für die gleich geeigneten Bewerberinnen und Bewerber festgestellten individuellen rechtlich schützenswerten Gründe sind einander gegenüberzustellen und zu gewichten (vgl. von Roettecken, BGleIG, 88. EL 2021, § 8 Rn. 285). Dabei ist die Gewichtung von Gründen, die kraft Gesetzes als besonders schutzwürdig angesehen werden, besonders hoch (von Roettecken, BGleIG, 88. EL 2021, § 8 Rn. 279). Eine solche rechtliche Vorgabe zur Gewichtung enthält z. B. § 4 Absatz 3 Satz 4 des Sächsischen Inklusionsgesetzes (vgl. auch bisher § 2 Satz 3 und 4 SächsFFG) für Frauen mit einer Behinderung oder von Behinderung bedrohte Frauen. Deren Mehrfachdiskriminierung wird im Vergleich zur Situation behinderter Männer als besonders bedrohlich angesehen. Ergibt die Gegenüberstellung der individuellen rechtlich schützenswerten Gründe auch vor dem Hintergrund des staatlichen Auftrags aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG und Artikel 21 Absatz 3 RL 2006/54/EG sowie der anerkannten strukturellen Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben ein deutliches Übergewicht aufseiten des männlichen Bewerbers entfällt der Vorrang der Frau aus Absatz 1. Das Übergewicht kann sich auch aus mehreren Gründen ergeben.

Die Berücksichtigung schützenswerter Belange eines Bewerbers darf aber nicht ihrerseits zu einer mittelbaren Diskriminierung der gleich qualifizierten Bewerberin führen. Aus traditionellen Familienstrukturen resultierende Gründe, wie z. B. die sog. „Ernährereigenschaft“ bzw. „Unterhaltsverpflichtungen“, sind daher nicht zu berücksichtigen (vgl. Ru-deck/Schultz, BGleIG, 1. Auflage 2012, § 8 Rn. 4).

Zu Absatz 3

In Absatz 3 erfolgt eine abweichende Regelung für die kommunalen Dienststellen, die eine Übernahme der vorherigen Regelung in § 8 Absatz 1 des SächsFFG darstellt. Die kommunalen Dienststellen sind danach verpflichtet, bei der Einstellung und dem beruflichen Aufstieg den Frauenanteil unter Beachtung des verfassungsrechtlichen Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erhöhen. Inhaltlich sind weitestgehend die gleichen personellen Auswahlentscheidungen betroffen, lediglich Entscheidungen zum Laufbahnwechsel sind in der Sonderregelung für die kommunalen Dienststellen nicht eigenständig aufgeführt.

Zu Nummer 1

So werden in Nummer 1 Stellenbesetzungen in Arbeits- und Dienstverhältnissen, aber auch in Berufsausbildungsverhältnissen genannt.

Zu Nummer 2

In Nummer 2 werden Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung höher bewerteter Dienstposten sowie Arbeitsplätze benannt.

Zu § 8 (Ermittlung und Einschätzung von Qualifikationen)

Zu Absatz 1

Absatz 1 knüpft zur Ermittlung und Einschätzung der Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers, aber auch im Rahmen von Beurteilungen von Bediensteten an die hergebrachten dienstrechtlichen Kategorien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung

und weiteren nach jeweils maßgeblichen Rechtsvorschriften anzulegenden Kriterien an. Diese Kriterien werden ergänzt durch vorhandene zusätzliche Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Erfüllung gesellschaftlich relevanter Aufgaben. Hierzu zählen insbesondere die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen, aber auch eine ehrenamtliche Tätigkeit. Hiermit soll zum einen anerkannt werden, dass Fähigkeiten und sogenannte „Soft Skills“ nicht nur durch berufliche Tätigkeiten, sondern auch aus der Erfüllung anderer Aufgaben erworben werden können. Zum anderen soll die Berücksichtigung der in der Gesellschaft nach wie vor überwiegend von Frauen geleisteten Sorgearbeit (Kinderbetreuung, Haushaltsführung, Angehörigenpflege) einen gewissen Ausgleich für die durch diese Tätigkeiten entstehenden Verzögerungen und Nachteile beim Erwerb beruflicher Fähigkeiten und Erfahrungen bieten. Beispielsweise kann von einer erhöhten Belastbarkeit und damit besonderen Befähigung einer oder eines Bediensteten ausgegangen werden, wenn diese Person trotz einer „Doppelbelastung“ aus Berufstätigkeit und umfangreichen Familienaufgaben die gleiche objektive Leistung wie eine konkurrierende Person ohne Familienaufgaben erbringt.

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

Untersuchungen zu Karrierehemmnissen für Frauen im öffentlichen Dienst kamen zu dem Ergebnis, dass dienstliche Beurteilungen oftmals unbewusst auf der Grundlage von Geschlechterstereotypen erfolgen (vgl. z.B. Schultz, Frauen in Führungspositionen der Justiz, DRiZ 2012, 264, 269; Jochmann-Döll/Tondorf (2013), Nach Leistung, Eignung und Befähigung? – Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst, Arbeitspapier Nr. 276 der Hans-Böckler-Stiftung). Diesem Missstand kann nicht nur mit entsprechender Sensibilisierung sowie Fort- und Weiterbildung begegnet werden. Objektive Beurteilungsrichtlinien und, soweit vorhanden, geschlechterparitätisch zusammengesetzte Beurteilungskommissionen (§ 4 Absatz 2 Sächsische Beurteilungsverordnung) wurden als geeignete Instrumente für ein geschlechtergerechtes Beurteilungswesen herausgearbeitet. Dementsprechend sieht § 20 Absatz 2 Nr. 3 die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen bei der Erstellung und Überarbeitung einheitlicher Beurteilungsrichtlinien als Grundlage für individuelle Beurteilungen vor.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, welche Kriterien nicht nachteilig zur Beurteilung der Qualifikation herangezogen werden dürfen. Es handelt sich hierbei um Umstände, die typischerweise im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben stehen und daher mittelbar zu Diskriminierung führen können. Der Europäische Gerichtshof (Urteil vom 28. März 2000, C. 158/97 Badeck, Rn. 32; Urteil vom 6. Juli 2000-Rs. C-407/98 Abrahamsson) 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 Auswahlentscheidungen 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 § 9 (Fortbildung)

Zu Absatz 1

Weitere Voraussetzung für die Chancengerechtigkeit zwischen Frauen und Männern bei der Besetzung von Positionen und Ämtern ist die Chancengerechtigkeit beim Zugang zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Nur so ist ein gleichberechtigter beruflicher Aufstieg möglich. Deswegen schreibt Absatz 1 zunächst fest, dass darauf hinzuwirken ist, dass Frauen und Männer beim Zugang zu Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen gleichmäßig zu berücksichtigen sind. Die Berücksichtigung eines Geschlechts entsprechend seines Anteils an der Zielgruppe der Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme, wie es der abzulösende § 9 SächsFFG vorsieht, entfaltet keine signifikante Steuerungswirkung in den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sondern verfestigt im Zweifel den Status quo. Die gleichmäßige Beteiligung von Frauen und Männern an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen kann mittelbar zu einer gleichmäßigen Beteiligung an den jeweiligen Zielgruppen führen. Ein Überhang an Fortbildungsanträgen des überrepräsentierten Geschlechts muss für die Dienststelle ein Auslöser für weitere Maßnahmen, insbesondere zusätzliche Angebote, sein. Fort- und Weiterbildungen für (zukünftige) Führungskräfte sind bevorzugt Frauen zugänglich zu machen, wenn sie in der Führungsebene der Dienststelle unterrepräsentiert sind. Da diese spezifische strukturelle Benachteiligung von Frauen nach wie vor besonders häufig vorkommt, enthält Satz 2 eine zwingende Regelung. Dennoch sind die Belange der Dienststelle, insbesondere hinsichtlich der bedarfsgerechten Personalplanung, angemessen zu berücksichtigen.

Zu Absatz 2

Um allen Bediensteten gleichberechtigt die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, müssen die einzelnen Veranstaltungen ebenso wie die berufliche Tätigkeit an sich möglichst gut mit eventuellen Familienaufgaben vereinbar sein. Dies kann insbesondere dadurch erreicht werden, dass entsprechende Veranstaltungen zu den Hauptarbeitszeiten von Teilzeitbediensteten stattfinden. Alternativ sind möglichst zusätzlich weitere Veranstaltungen zu günstigen Zeiten und an günstigen Orten sowie Inhouse-Schulungen oder Fortbildungen in Teilzeitform anzubieten. Beauftragt die Dienststelle externe Dienstleister mit der Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme, sind entsprechende Vorgaben zu machen. Um zu gewährleisten, dass die Belange von Bediensteten aller Geschlechter und solcher mit Familienaufgaben bei der Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungen angemessen berücksichtigt werden, sind die Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen daran zu beteiligen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 dient ebenfalls der besseren Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit bzw. Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Zwar können nicht alle Veranstaltungen an jedem Dienort angeboten werden. Dennoch muss es im Sinne der Chancengerechtigkeit insbesondere alleinerziehenden oder allein pflegenden Bediensteten (in der Regel Frauen) möglich sein, alle Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wahrzunehmen. Aus diesem Grund regelt Absatz 3, dass vorbehaltlich verfügbarer Mittel zusätzliche Kosten durch die Abwesenheit der oder des Bediensteten vom Dienort vom Dienstherrn getragen werden sollen. Solche Kosten können insbesondere für die Betreuung eines Kindes (insbesondere in Randzeiten vor und nach dem regulären Kita- oder Schulbesuch), dessen Mitnahme zum Veranstaltungsort (zusätzliche Fahrt- und gegebenenfalls Übernachtungskosten) oder zusätzlichen Pflegeaufwand entstehen.

Die Kostenerstattung unterliegt Einschränkungen. Zum einen ist sie nur bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen möglich, die zumindest auch im dienstlichen Interesse liegen. Zum anderen müssen die voraussichtlich entstehenden Kosten der Höhe nach angemessen sein und bereits bei Beantragung der Fort- oder Weiterbildung angezeigt werden. Damit soll der

oder dem Vorgesetzten bzw. dem Dienstherrn oder Arbeitgeber ermöglicht werden, die Kosten der Antragsbewilligung vollumfänglich zu überschauen. Es können zudem nur unvermeidbare Kosten erstattet werden. Ist z. B. das andere Elternteil ohne größeren Aufwand in der Lage, das gemeinsame Kind zu betreuen, dürfte die Mitnahme des Kindes zu einer außerörtlichen mehrtägigen Fortbildung nicht nur vermeidbar, sondern auch nicht im Interesse des Kindes an einem normalen Tagesablauf in gewohnter Umgebung sein. Praktisch relevanter werden eher die Fälle sein, in denen Bedienstete mit Familienaufgaben über ihre normale Arbeitszeit hinaus an einer Schulung teilnehmen und z. B. durch eine stundenweise private Kinderbetreuung (Babysitting) die Randzeiten abdecken müssen. Ähnliches gilt für die ausnahmsweise Beauftragung eines ambulanten Pflegedienstes durch Bedienstete mit täglichen Pflegeaufgaben, die an einer mehrtägigen Fortbildung teilnehmen möchten. Es wird jedoch insgesamt von einer geringen Nachfrage durch die Bediensteten im sächsischen öffentlichen Dienst ausgegangen, da die Einbeziehung des dem Kind oder der pflegebedürftigen Person bekannten sozialen Netzwerkes, sofern vorhanden, vorzugswürdig gegenüber der Beauftragung fremder Dienstleistender ist. Die finanziell unterstützte Selbstorganisation durch die Bediensteten ist jedenfalls praktikabler als die Schaffung von Betreuungsstrukturen auf Dienstherrn- bzw. Arbeitgeberseite, die im Zweifel für die Bediensteten nicht passgenau und bedarfsgerecht sind.

Die Rückerstattung kann nur innerhalb von drei Monaten nach Ende der jeweiligen Fortbildungsveranstaltung unter Vorlage von Belegen begehrt werden.

Zu Absatz 4

Die Gleichstellung der Geschlechter im öffentlichen Dienst sowie Chancengerechtigkeit können nur erreicht werden, wenn nicht nur die Dienststellenleitungen, sondern alle Bediensteten für Themen der Gleichstellung und Gleichberechtigung sensibilisiert werden. Aus diesem Grund sind Gleichstellungsthemen in allen hierfür geeigneten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen mit den Teilnehmenden vorzusehen.

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 – bei entsprechender fachlicher Eignung – Frauen bevorzugt als Referentinnen, Dozentinnen und Leiterinnen eingesetzt werden sollen. Angestrebt wird damit die gleiche Beteiligung von Frauen und Männern bei Veranstaltungsorganisation und -durchführung.

Zu Absatz 6

In Absatz 6 erfolgt eine teilweise abweichende Regelung für die kommunalen Dienststellen, die eine Übernahme einzelner Regelungen in § 9 SächsFFG darstellt. Absatz 6 Satz 1 bestimmt in Abweichung zu Absatz 1 den Mindestanteil der Teilnehmerinnen an Fortbildungsveranstaltungen. Bezugsgröße ist hier der weibliche Anteil in der Zielgruppe, für die die einzelnen Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden. Die kommunale Dienststelle wird damit verpflichtet, bei der Auswahl der Beschäftigten für die betreffende Fortbildung diesen Mindestanteil zu beachten. Ein überproportionaler Frauenanteil wird dadurch nicht ausgeschlossen.

Abweichend von Absatz 5 wird in Absatz 6 Satz 5 für kommunale Dienststellen das Augenmerk auf die verstärkte Gewinnung von Frauen als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen gelegt. Die Gewinnung von Frauen ist der Entscheidung für die Einsetzung als Leiterinnen und Referentinnen vorgelagert, zielt also auf die zunächst noch erforderliche Ansprache und Anwerbung sowie Unterstützung von Frauen für diese Tätigkeiten ab.

Im Hinblick auf die Regelungen zur Kinderbetreuung besteht der wesentliche Unterschied darin, dass in den kommunalen Dienststellen gemäß Absatz 6 Satz 7 Möglichkeiten der Kinderbetreuung im Bedarfsfall angeboten werden sollen (Vorhaltung oder Organisation einer Betreuungsmöglichkeit). Sofern den Teilnehmenden einer Fortbildungsveranstaltung Kosten für die Inanspruchnahme einer Kinderbetreuung entstehen, sieht Absatz 6 in Abweichung zu Absatz 3 keine Kostenübernahme durch den kommunalen Dienstherrn vor.

Zu Abschnitt 3 (Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit)

Zu § 10 (Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, mobile Arbeit)

Zu Absatz 1

Mit zunehmender Digitalisierung und Mobilität verliert die strenge Präsenzpflcht von Bediensteten an einem festen Arbeitsplatz in ihrer Dienststelle dort an Bedeutung, wo kein häufiger persönlicher Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern besteht. Die Erfahrungen der Corona-Pandemie und deren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen bestätigen dies. Viele, vor allem geistige Leistungen müssen nicht zwingend vor Ort in der Dienststelle erbracht werden. Die technischen Voraussetzungen hierzu, wie die Möglichkeit des sicheren Fernzugriffs auf die dienstliche Informationstechnik von zu Hause oder unterwegs, sind in der sächsischen Staatsverwaltung weitestgehend vorhanden und können mittelfristig ausgebaut werden. Die Abkehr von der Präsenzkultur und Einräumung flexibler Arbeitsbedingungen eröffnen zahlreiche Chancen zur besseren Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit. Die Möglichkeit für Bedienstete, 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 unterstützen, dass Bedienstete bei hohen Belastungen im privaten Bereich, zum Beispiel Krankheit eines minderjährigen Kindes oder Intensivierung der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen, für ihren beruflichen Alltag Lösungsmodelle finden und nicht zwingend aus dem Berufsleben ausscheiden.

Familienaufgaben und unbezahlte Sorgearbeit werden nach wie vor überwiegend von Frauen erfüllt. Sie leisten durchschnittlich täglich 52,4 % oder 87 Minuten mehr Sorgearbeit (Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege) als Männer. In Paarhaushalten mit Kindern liegt dieser Wert sogar bei 83,3 % bzw. 2,5 Stunden. Diese Zeit fehlt in der Erwerbsbiografie. Dementsprechend liegt die durchschnittliche wöchentliche Erwerbsarbeitszeit von Männern in abhängiger Beschäftigung 21 % über der entsprechenden Erwerbsarbeitszeit von Frauen (Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Bundestags-Drs. 18/12840, S. 95). 85 % der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst in Sachsen sind Frauen (Sechster Frauenförderungsbericht des Freistaats Sachsen, S. 67, Landtags-Drs. 7/6837). Aus dieser unterschiedlichen Aufgaben- und Zeitverteilung resultiert oft eine spezifische Erwerbsbiografie von Frauen, die im Vergleich zu ebenso qualifizierten, jedoch nicht in gleichem Maße mit Sorgearbeit belasteten männlichen Kollegen eine geminderte berufliche Leistungsfähigkeit suggeriert. Dieser Nachteil soll nunmehr weitestgehend dadurch ausgeglichen werden, dass die beruflichen Bedingungen in besonderer Weise auf die Bedürfnisse von Bediensteten mit Familienaufgaben zugeschnitten werden. Dieser Nachteilsausgleich führt zur Chancengerechtigkeit zwischen allen Bediensteten.

Der Bedarf für mobile Arbeitsbedingungen ist unter Berücksichtigung sämtlicher Bediensteter zu ermitteln. Die Art und Weise der Bedarfsermittlung bleibt den Dienststellen überlassen, wobei niedrigschwellige Bedarfsabfragen und Überprüfungen bei den Bediensteten als zielführend angesehen werden. Soweit organisatorisch und haushalterisch möglich, sollen Arbeitsplätze in hinreichender Anzahl auf allen Hierarchieebenen, also auch im Bereich der Vorgesetzten- und Leitungspositionen, eingerichtet werden, die keine klassische durch-

gängige Präsenz in der Dienststelle erfordern. Solche Arbeitsplätze sollen auf Antrag insbesondere mit Bediensteten mit Familien- und Pflegeaufgaben besetzt werden. Es handelt sich hierbei um eine positive Maßnahme im Sinne des § 5 AGG, die vor dem Hintergrund der geschilderten ungleichen Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern erwerbsbiografische Benachteiligungen und zusätzliche Belastungen zuverderst von Frauen ausgleichen bzw. verhindern soll. Die explizite Zielstellung der §§ 10 ff, die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familien- und Pflegeaufgaben zu verbessern, rechtfertigt es, bei der Vergabe dieser flexiblen Arbeitsplätze Bedienstete mit Familienaufgaben in besonderer Weise zu berücksichtigen.

Bedienstete in Teilzeit oder mit mobilem Arbeitsplatz 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 Präsenz in der Dienststelle dürfen nicht zur Leistungsbeurteilung herangezogen werden.

Zu Absatz 2

Zur effektiven Verwirklichung der besseren Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufstätigkeit hat die Dienststellenleitung im Rahmen der einschlägigen gesetzlichen, tariflichen und sonstigen Regelungen (z. B. Dienstvereinbarungen) ein eingeschränktes Ermessen bei der Entscheidung über einen Antrag einer oder eines Bediensteten auf Flexibilisierung der Arbeitsumstände zum Zweck der besseren Vereinbarkeit. Einem solchen ist grundsätzlich zu entsprechen. Die Ablehnung eines solchen Antrags kommt nur in Betracht, wenn dienstliche bzw. betriebliche Belange der beantragten Maßnahme entgegenstehen.

Zu Absatz 3

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 versehen mit einer Begründung ablehnen.

Zu Absatz 4

Gemäß § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 der Sächsischen Arbeitszeitverordnung (SächsArbZVO) kann die oberste Dienstbehörde insbesondere zum Zweck der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf neue Arbeitszeitmodelle erproben. Eine flexible Arbeitsortregelung ist gemäß § 7 der Verordnung möglich. Da die SächsArbZVO nur für Beamtinnen und Beamte anwendbar ist, das SächsGleiG jedoch vergleichbare Bedingungen für alle Bediensteten herstellen möchte, greift Absatz 2 die Erprobungsmöglichkeiten der Arbeitsverordnung auf und lässt sie im Rahmen der jeweils geltenden tariflichen Vorschriften für alle Bediensteten zu. Es müssen alle Voraussetzungen des § 17 SächsArbZVO erfüllt sein.

Zu § 11 (Teilzeitarbeit und Beurlaubung)

Zu Absatz 1

Absatz 1 ordnet vorbehaltlich tarifvertraglicher Regelungen die entsprechende Geltung der Regelungen zur familienbedingten Teilzeitarbeit und Beurlaubung des SächsBG für die Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen an. Damit sollen einheitlichere Rahmenbedingungen und Maßstäbe für alle Bediensteten unabhängig vom dienstrechtlichen Status geschaffen werden.

Für den Anspruch auf familienbedingte Teilzeitarbeit oder Beurlaubung existieren auf Bundes- und Landesebene für Arbeitnehmende bereits verschiedenste Regelungen, die durch die Regelungen des SächsGleiG ergänzt werden. Der Landesgesetzgeber hat einen Spielraum für die gesetzliche Ausgestaltung nicht nur der Dienstverhältnisse von Landes- und

Kommunalbeamtinnen und -beamten, sondern auch bezüglich der Arbeitsverhältnisse im sächsischen öffentlichen Dienst. Das Arbeitsrecht unterliegt gemäß Artikel 72 i. V. m. Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 Grundgesetz der konkurrierenden Gesetzgebungszuständigkeit. Die für einen Regelungskonflikt in Betracht kommenden Bundesgesetze enthalten Klauseln, die Abweichungen von den dortigen Regelungen zugunsten der Arbeitnehmenden zulassen. Hierzu zählen: § 23 Teilzeit- und Befristungsgesetz (der insbesondere Regelungen durch Landesgleichstellungsgesetze erfasst, vgl. ErfK/Müller-Glöge, 21. Aufl. 2021, TzBfG § 23 Rn. 4), § 8 Pflegezeitgesetz, § 2 Absatz 3 Familienpflegezeitgesetz, § 15 Absatz 2 Satz 5 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und spiegelbildlich für die Bundesebene § 16 Absatz 4 Bundesgleichstellungsgesetz.

Zu Absatz 2

Möchte die Dienststelle den Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung aufgrund Familien- oder Pflegeaufgaben ablehnen, ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle zwingend zu beteiligen. Eine Ablehnung des Antrags muss schriftlich erfolgen und eine hinreichende Begründung enthalten.

Zu Absatz 3

Mit der Hinweispflicht der Dienststelle in Absatz 3 kommt diese ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den Bediensteten 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.

In Satz 3 hält Absatz 3 die Grundentscheidung fest, dass im öffentlichen Dienst des Freistaats Sachsen Teilzeitbeschäftigung von Arbeitnehmenden nicht dazu führen darf, dass sie nicht mehr in allen Zweigen der Sozialversicherung, also Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, versicherungspflichtig sind. Damit soll insbesondere die Begründung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs), die lediglich in geringem Ausmaß rentenversicherungspflichtig sind, unterbunden werden. Die überwiegende Zahl der so genannten Minijobber ist weiblich. Eine eigenständige Existenzsicherung und Vorsorge für Krankheit und Arbeitslosigkeit ist ihnen nicht möglich. Es werden nur äußerst geringe Rentenanwartschaften erworben, die Altersarmut nicht verhindern können und die bestehende Rentenlücke vergrößern. Der Freistaat Sachsen als Arbeitgeber unterstützt dies nicht. Durch den Freistaat begründete geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sollen daher Personengruppen vorbehalten bleiben, für die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohnehin vergleichsweise geringe Vorteile bringt, wie beispielsweise Schülerinnen und Schüler, Studierende sowie Rentnerinnen und Rentner.

Zu Absatz 4

Absatz 4 stellt klar, dass mit einer Arbeitszeitverringerung eine Anpassung des Umfangs der individuellen Dienstaufgaben einhergehen muss. Dies ist besonders wichtig zur Vorbeugung von Überlastungen, die dadurch entstehen, dass dasselbe Arbeitspensum in weniger Zeit geleistet wird beziehungsweise geleistet werden soll.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt im Falle von familienbedingter Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung einer oder eines Bediensteten die Pflicht der Dienststelle zur Sicherstellung eines angemessenen personellen oder organisatorischen Ausgleichs. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für einzelne Beschäftigte dürfen (wie bisher in § 11 Absatz 1 Satz 3 SächsFFG geregelt) nicht zu unangemessenen Arbeitsmehrbelastungen

bei ihren Kolleginnen und Kollegen führen. Die Ausgleichspflicht resultiert vor allem aus Arbeitsschutzgründen und der Pflicht des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers, die in der Dienststelle präsenten und in Vollzeit beschäftigten Bediensteten vor Überlastung zu schützen. Wie der personelle und/oder organisatorische Ausgleich konkret auszugestalten ist, gibt das Gesetz nicht vor. Denkbar wäre z. B. die Bildung eines Stellen- bzw. Personal-pools, mit dem vorübergehende tatsächliche Abweichungen vom Stellenplan durch Teilzeit oder Beurlaubung ausgeglichen werden könnten.

Zu Absatz 6

Andere gesetzliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung und Freistellung von der Arbeitspflicht zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen, wie z. B. das Sächsische Beamtengesetz, das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz oder das Pflegezeitgesetz sind uneingeschränkt anwendbar. Hinsichtlich der Arbeitnehmenden wird mit § 12 von der in den einschlägigen Gesetzen vorgesehenen Möglichkeit einer über die dortigen Standards hinausgehenden und die Arbeitnehmenden begünstigenden Regelung Gebrauch gemacht. Insbesondere lässt § 23 TzBfG abweichende Regelungen durch Landesgleichstellungsgesetze zu (ErfK/Müller-Glöge, 21. Aufl. 2021, TzBfG § 23 Rn. 4).

Zu § 12 (Wechsel in Vollzeit, beruflicher Wiedereinstieg)

Zu Absatz 1

Die Sicherstellung und Erleichterung der Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung ist eine wichtige Voraussetzung für die Akzeptanz familiengerechter Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen auf beiden Seiten des Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses. Deswegen gewährleistet Absatz 1 Teilzeitbediensteten mit Familienaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, die vorrangige Berücksichtigung bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter der Voraussetzung ihrer gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. Die Rückkehr in Vollzeit kann nur innerhalb der bisherigen Funktionsebene erfolgen. Auch wenn im Übrigen die Bevorzugungsvoraussetzungen erfüllt wären, könnte diese Rückkehrregelung daher nicht zu einem Aufstieg in eine höhere Funktionsebene genutzt werden.

Der bevorzugten Berücksichtigung männlicher Teilzeitbediensteter mit Familienaufgaben können in Einzelfällen insbesondere die Belange der Frauenförderung entgegenstehen. Es kann hinsichtlich der Besetzung einer Vollzeitstelle theoretisch zu der Situation kommen, dass bei bestehender Unterrepräsentanz von Frauen einer objektiv gleich geeigneten Bewerberin ein Bewerber gegenübersteht, der beispielsweise nach einer Phase der Arbeitszeitreduzierung zur häuslichen Pflege einer oder eines Angehörigen in die Vollzeitbeschäftigung zurückkehren möchte. Handelt es sich um einen Beamten, könnte er sogar im Ausnahmefall einen Anspruch auf die Übertragung eines konkret-funktionellen Amtes haben. Es kollidiert das mit der bevorzugten Berücksichtigung nach Absatz 1 verfolgte Ziel, die Übernahme von Sorgearbeiten insbesondere auch für männliche Beschäftigte attraktiver zu machen, mit dem grundlegenden Gesetzesziel der Frauenförderung. In diesen Fällen ist eine besonders ausgewogene Einzelfallentscheidung unter Berücksichtigung von § 7 zu treffen.

Zu Absatz 2

Zu Nummer 1

Mit den Regelungen in Absatz 2 soll gewährleistet werden, dass beurlaubte Bedienstete die Verbindung zu ihrer beruflichen Tätigkeit und den Kontakt zu ihrer Dienststelle halten können. Dies ist jedoch nicht immer zwingend erforderlich und gewünscht, weshalb Satz 4 das ausdrückliche Erfordernis der Einwilligung der oder des Bediensteten zur Kontaktauf-

nahme und Information durch die Dienststelle während der Beurlaubung formuliert. In jedem Fall notwendig ist das Angebot eines Wiedereinstiegsgesprächs durch die Dienststelle drei Monate vor dem Ende der Beurlaubung. Dieses Angebot kann aber abgelehnt werden.

Die Dienststelle soll den beruflichen Wiedereinstieg durch geeignete, in Nummer 1 bis 3 benannte Maßnahmen erleichtern. Ihr Einverständnis vorausgesetzt, sind beurlaubte Bedienstete gemäß Nummer 1 rechtzeitig über das Angebot von Fortbildungsmaßnahmen in der Dienststelle zu informieren. Dies liegt nicht nur im Interesse der Beurlaubten an einem Wiedereinstieg in den Beruf, sondern kommt auch der Dienststelle zugute, da die Einarbeitungszeiten nach der Rückkehr durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen verringert werden können.

Weiterhin können 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, die von dieser Regelung unberührt bleiben. Gleiches gilt für das Eingehen von kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen zur Überbrückung von dienstlichen Engpässen in der Dienststelle.

Satz 6 regelt die Möglichkeit, während einer Beurlaubung an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Beurlaubten Bediensteten soll im Rahmen der zur Verfügung stehenden Plätze, der allgemeinen Grundsätze über die Auswahl der dafür in Frage kommenden Bediensteten und der verfügbaren Haushaltsmittel die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden. Satz 7 trifft Regelungen zur Unfallversicherung während und Auslagenerstattung für die Teilnahme an solchen Fortbildungen. Satz 8 stellt klar, dass die Teilnahme hieran nicht vergütet und nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

Zu Nummer 2

Nach Nummer 2 sind beurlaubte Bedienstete über Ausschreibungen in der Dienststelle zu unterrichten. Auch dies gewährleistet den Kontakt zur Dienststelle und den beruflichen Wiedereinstieg.

Zu Nummer 3

Die in Ziffer 3 aufgeführten und gemäß Satz 5 mindestens einmal anzubietenden Beratungsgespräche zum Wiedereinstieg sollen den Beurlaubten frühzeitig Klarheit und Planungssicherheit über ihre künftige Verwendung geben.

Zu Absatz 3

Kehren Bedienstete planmäßig aus einer familienbedingten Beurlaubung zurück, haben sie einen Rückkehranspruch auf einen Arbeitsplatz, welcher der vor der Beurlaubung ausgeübten Funktion entspricht. Nach der Rückkehr soll der Einsatz möglichst am bisherigen Dienort erfolgen. Dies dient der Wiedereingliederung und der Vermeidung eines Karriereknicks nach familienbedingter Beurlaubung.

Zu Absatz 4

Ähnlich wie in Absatz 1 dient die bevorzugte Berücksichtigung familienbedingt beurlaubter und vorzeitig zurückkehrender Bediensteter der Schaffung eines Anreizes insbesondere für männliche Bedienstete, mehr Sorgeaufgaben zu übernehmen. Dem Grunde nach entspricht die Regelung der bisherigen Rechtslage in § 12 Absatz 5 Satz 2 SächsFFG. Jedoch kann es auch hier zur oben beschriebenen Konkurrenz- und Konfliktsituation im Hinblick auf das Gesetzesziel der Frauenförderung kommen, so dass ebenfalls eine besonders aus-

gewogene Einzelfallentscheidung unter Berücksichtigung von § 7 zu treffen ist. Eine vorzeitige Rückkehr ist grundsätzlich nur in das vor der Beurlaubung praktizierte Arbeitszeitmodell möglich.

Zu Abschnitt 4 (Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen)

Zu § 13 (Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen)

Zu Absatz 1

Mit Absatz 1 wird die Position der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen der Staatsverwaltung sowie mindestens einer Stellvertreterin beziehungsweise eines Stellvertreters eingeführt. Die Gleichstellungsbeauftragten lösen die bisherigen Frauenbeauftragten des SächsFFG ab. Die Position der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretung kann durch Bedienstete jeden Geschlechts bekleidet werden. Wird jedoch keine Frau zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt, muss zumindest die Stellvertretung durch eine Frau erfolgen. Aufgrund der nach wie vor existenten strukturellen Benachteiligung von Frauen im öffentlichen Dienst – als Beispiel seien nur die überall festzustellenden geringen Frauenanteile an Führungspositionen trotz überwiegend weiblichen öffentlichen Dienstes genannt – ist es erforderlich, bei der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretungen auf eine mindestens hälftige weibliche Besetzung zu achten. Nach wie vor müssen die spezifischen Interessen von Frauen im Berufsleben besonders berücksichtigt werden, um entsprechend dem Verfassungsauftrag aus Artikel 8 SächsVerf und Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen des öffentlichen Diensts zu erreichen. Zudem ist zu bedenken, dass die Gleichstellungsbeauftragten auch in Fällen sexueller Belästigung tätig werden, wovon überwiegend Frauen betroffen sind. Es ist davon auszugehen, dass einer weiblichen Person diesbezüglich mehr Vertrauen und Offenheit entgegengebracht wird.

Die Gleichstellungsbeauftragten werden durch die Bediensteten der Dienststelle gewählt und durch die Dienststellenleitung bestellt. In Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten ist die Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten verpflichtend. Ohne ihr oder sein Einverständnis kann sie oder er jedoch nicht bestellt werden.

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

Zu Absatz 2

Für Dienststellen der Staatsverwaltung mit weniger als 20 Beschäftigten sieht Absatz 2 die freiwillige Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten und ihrer oder seiner Stellvertretung vor. Satz 2 gibt den Bediensteten kleiner Dienststellen die Möglichkeit, eigeninitiativ die Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten in die Wege zu leiten. Voraussetzung ist eine Abstimmung unter den Bediensteten, bei der 50 % der Bediensteten zustimmen müssen. Die Wahl, Bestellung und Arbeit der oder des Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretung erfolgt dann nach den Regelungen des 4. Abschnitts. Erfolgt keine Bestellung, ist automatisch die oder der Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle für diese Dienststelle zuständig.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt, dass ausgehend von dem in § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 niedergelegten Dienststellenbegriff je Gemeinde, Landkreis und anderem Gemeindeverband auf Vorschlag

der weiblichen Bediensteten eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin bestellt wird, sofern dort in der Regel mehr als zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind. Der Wirkungsbereich dieser Gleichstellungsbeauftragten bezieht sich auf alle Behörden und öffentlich-rechtlichen Einrichtungen der Gemeinde, Landkreise und anderen Gemeindeverbände mit Ausnahme von Eigenbetrieben. Zu den anderen Gemeindeverbänden gehören die Verwaltungsverbände und Zweckverbände. Auf privatrechtliche Eigen- und Beteiligungsgesellschaften der Kommunen ist das SächsGleiG nicht anwendbar.

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

Bei der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretungen handelt es sich um weisungsfreie Pflichtaufgaben der Träger der Selbstverwaltung, bei deren Erfüllung sie der Rechtsaufsicht unterliegen.

Nach Satz 3 und 4 können die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in den Gemeinden und Gemeindeverbänden mit weniger als 17.000 Einwohnern von den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werden. Von dieser Möglichkeit kann aber nur Gebrauch gemacht werden, wenn eine Bedienstete der jeweiligen Kommune zur kommunalen Gleichstellungsbeauftragten bestellt ist. Somit sind die Kommunen verpflichtet, entweder eine Gleichstellungsbeauftragte in der Dienststelle und eine Stellvertreterin zu bestellen oder aber die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in der Dienststelle auf die kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu übertragen und eine Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten in der Dienststelle zu bestellen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt das Verhältnis des SächsGleiG zum Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG), das eigene und vom SächsGleiG abweichende Regelungen für die dortigen Gleichstellungsbeauftragten enthält. Angesichts der besonderen Autonomie der Hochschulen (Artikel 5 Absatz 3 GG) gilt das Gleichstellungsgesetz dort nur soweit das SächsHSFG keine oder keine abweichenden Regelungen enthält. Bei voneinander abweichenden Regelungen und in Konfliktfällen sind die wegen des Hochschulbezugs spezielleren Regelungen des SächsHSFG anzuwenden (*lex specialis derogat legi generali*). Das SächsHSFG enthält insbesondere abweichende Regelungen zur Amtszeit und zum Wahlverfahren der dortigen Gleichstellungsbeauftragten.

Zu Absatz 5

Absatz 5 legt die reguläre Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen auf vier Jahre fest. Ein Gleichlauf mit den Amtszeiten von Personalräten und Schwerbehindertenvertretungen ist nicht vorgesehen und auch nicht erforderlich, da es sich um voneinander gänzlich unabhängige Akteurinnen und Akteure innerhalb der Dienststelle handelt. Nach Ablauf der Amtszeit ist die Wiederbestellung unbeschränkt oft möglich.

Zu Absatz 6

Absatz 6 regelt die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten nach einer Änderung der Verwaltungsstruktur der Dienststelle im Sinne des § 4 Absatz 3. Vergleichbare Regelungen gibt es für den Personalrat in § 32 SächsPersVG. In neu gebildeten Dienststellen bleiben (zunächst) alle Gleichstellungsbeauftragten im Amt, bis die neuen Gleichstellungsbeauftragten bestellt sind, längstens jedoch für 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 Neubildung unterschiedliche Gleichstellungsbeauftragte betroffen haben. Einzelheiten über die gemeinsame Geschäftsführung legt das Gesetz nicht fest. Hier bleibt den Gleichstellungsbeauftragten im Einzelfall ein Gestaltungsspielraum. Sind keine Gleichstellungsbeauftragten vorhanden, ist (zunächst) die oder der Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig.

Zu Absatz 7

Zur gemeinsamen Meinungsbildung und zum Erfahrungsaustausch bilden die Gleichstellungsbeauftragten der Staatsministerien und der obersten Dienstbehörden eine Arbeitsgemeinschaft. Die Arbeitsgemeinschaft gibt sich eine Geschäftsordnung, in der sie auch ihren Sitzungsturnus festlegt. Die Arbeitsgemeinschaft soll sich einmal jährlich zu einer gemeinsamen Sitzung mit den Gleichstellungsbeauftragten aller Dienststellen treffen, um einen Austausch auch über die Verwaltungsebenen und Ressorts hinweg zu ermöglichen und gegebenenfalls Impulse für weitere Vernetzungen innerhalb der Ressorts oder zwischen einzelnen Dienststellen zu geben. 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, Meinungen und Kontakten.

Zu § 14 (Stellvertretung und Vertrauenspersonen)

Zu Absatz 1

Grundsätzlich soll die Stellvertretung nur im Vertretungsfall tätig werden. Abweichend ist gemäß Absatz 1 aber auch die ständige Übertragung einzelner Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragten auf ihre Stellvertretung möglich. Mit der dauerhaften Aufgabenübertragung erhält die oder der Stellvertretende die gleichen Rechte und Pflichten wie die oder der Gleichstellungsbeauftragte. Dennoch ist die Stellvertretung an Weisungen der oder des Gleichstellungsbeauftragten gebunden. Es handelt sich hierbei sowie bei der Änderung oder Aufhebung der Aufgabenübertragung um eine Ermessensentscheidung der oder des Gleichstellungsbeauftragten, die aber des Einverständnisses der Stellvertretung bedarf. Die Gesamtverantwortung für die Ausführung des Amtes verbleibt bei der oder dem Gleichstellungsbeauftragten, die oder der die Leitlinien der Aufgabenerfüllung vorgibt. Die Dienststellenleitung und die Personalvertretung sind über die Aufgabenverteilung zu informieren.

Die Regelung des Absatzes 1 bezweckt, die Gleichstellungsbeauftragten bei der ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung zu unterstützen und zu entlasten, insbesondere in einer großen Dienststelle oder der Zuständigkeit für mehrere Dienststellen. Eine dauerhafte 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. Dementsprechend sind individuelle Vereinbarungen zur Verteilung der Freistellung von Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretung vom Hauptamt möglich.

Zu Absatz 2

Die Absätze 2 und 3 regeln den Einsatz sogenannter Vertrauenspersonen in Dienststellen bzw. Dienststellenteilen, die zwar keine eigene Gleichstellungsbeauftragten haben, in denen aber das Vorhandensein einer Ansprechperson zu Gleichstellungsthemen für die Bediensteten erforderlich oder sinnvoll ist. Die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten sind in der Regel in den ggf. weit entfernten Hauptdienststellen oder im Fall von Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten in den nächsthöheren Behörden ansässig. Dies bedeutet nicht nur eine organisatorische und faktische Zusatzbelastung für die Gleichstellungsbeauftragten, sondern birgt die Gefahr von Abstrichen bei der Gleichstellungsarbeit vor Ort. Aus

diesem Grund soll die oder der Gleichstellungsbeauftragte nach dem Vorbild des § 20 Absatz 4 des Bundesgleichstellungsgesetzes eine Vertrauensperson in diesen Dienststellen und Dienststellenteilen bestellen lassen können.

Hinsichtlich des Geschlechts der Vertrauensperson macht das Gesetz keine Vorgabe. Aufgabe der Vertrauensperson ist es, eine Verbindung zwischen der oder dem Gleichstellungsbeauftragten und den Bediensteten vor Ort zu schaffen und zu halten. Die Vertrauensperson entlastet die Gleichstellungsbeauftragten vor allem in den Informations- und Kommunikationsaufgaben vor Ort. In Einzelfällen kann die oder der Gleichstellungsbeauftragte einzelne Aufgaben auf die Vertrauensperson übertragen. Sie soll dann entsprechend von ihren Dienstpflichten entlastet werden. Hier sollte eine Verständigung zwischen Gleichstellungsbeauftragter oder Gleichstellungsbeauftragtem, Vertrauensperson und deren Dienststellenleitung erfolgen. Die Befugnisse der Vertrauensperson richten sich sowohl in formaler als auch inhaltlicher Hinsicht nach den Absprachen mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten, die oder der auch hier die Gesamtverantwortung trägt und Leitlinien vorgibt.

Die Pflicht zur Bestellung einer Vertrauensperson in Teilen von Dienststellen regelt Absatz 2 Satz 1. Voraussetzung ist, dass in dem Dienststellenteil mehr als 60 Bedienstete (nicht Beschäftigte i. S. d. SächsPersVG) beschäftigt sind. Außerdem muss der Dienststellenteil organisatorisch und bezüglich des Aufgabenbereichs eigenständig und ggf. räumlich weit entfernt von der Hauptdienststelle sein. Insoweit verweist Absatz 2 auf § 6 Absatz 3 Nummer 2 SächsPersVG. Nicht verwiesen wird allerdings auf die dortige Nummer 3, da der Verselbstständigungsbeschluss der Bediensteten jeweils nur für die anstehende Wahl und Amtszeit des Personalrats gilt und Systematik und Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen hiervon gänzlich unabhängig sind. Da die Vertrauensperson das Bindeglied zum Dienststellenteil ist, schlägt die oder der zuständige Gleichstellungsbeauftragte die Vertrauensperson aus dem Kreis der dortigen Bediensteten vor. Die Dienststellenleitung ist an den Vorschlag der oder des Gleichstellungsbeauftragten gebunden.

Absatz 2 Satz 2 räumt die Möglichkeit der Bestellung einer Vertrauensperson in kleinen Dienststellen (weniger als 20 Bedienstete) ein. Die Dienststellenleitung ist hinsichtlich des „Ob“ der Bestellung einer Vertrauensperson nicht an den Vorschlag der oder des Gleichstellungsbeauftragten gebunden. Entschließt sich die Dienststelle jedoch zur Bestellung einer Vertrauensperson, ist sie an einen Vorschlag der oder des Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich der konkreten Person gebunden.

Absatz 2 Satz 1 bis 3 gilt nicht für die kommunalen Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3.

Zu Absatz 3

Absatz 3 enthält Regelungen zur Bestellung von Vertrauenspersonen in Schulen. In jeder Schule ist eine Vertrauensperson zu bestellen. Im Gegensatz zu den in Absatz 2 erfassten Dienststellen, wird diese Person nicht durch die zuständige Gleichstellungsbeauftragte vorgeschlagen, sondern auf Vorschlag der Lehrerkonferenz oder der Bediensteten durch die Schulleitung bestellt. Die oder der zuständige Gleichstellungsbeauftragte wird über das Ergebnis informiert. Absatz 3 Satz 3 regelt die Pflicht zur Freistellung der Vertrauensperson in Schulen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Zu § 15 (Verfahren zur Bestellung)

Zu Absatz 1

In Dienststellen der Staatsverwaltung wird die oder der Gleichstellungsbeauftragte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen durch die Beschäftigten gewählt. Aktiv wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, unabhängig vom Geschlecht. Im Vergleich zur Frauenbeauftragten nach dem SächsFFG haben die Gleichstellungsbeauftragten nicht mehr nur

die Förderung von Frauen im Blick. Sie sind vor allem bei Maßnahmen und Entscheidungen der Dienststelle zur besseren Vereinbarkeit von Familien- oder Pflegeaufgaben und Berufstätigkeit betreffend alle Bediensteten einzubeziehen. Sie sind für alle Bediensteten in Fragen der Gleichstellung ansprechbar. Dementsprechend ist es schwerlich zu begründen, dass Gleichstellungsbeauftragte nur durch weibliche Bedienstete gewählt werden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 trifft Regelungen zum passiven Wahlrecht. Wählbar zu Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertretungen sind in Dienststellen der Staatsverwaltung alle Bediensteten. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten ordnet Satz 2 an, dass für beide Positionen Bedienstete nicht wählbar sind, die der Personal- oder Schwerbehindertenvertretung angehören oder in ihrem Hauptamt Personalentscheidungsbefugnisse haben.

Satz 3 regelt die Wählbarkeit von Abgeordneten und zugewiesenen Bediensteten in ihrer Stammdienststelle. Das Anknüpfen an eine Rückkehr dieser Bediensteten nach maximal drei Monaten ab dem Zeitpunkt der Wahl soll sicherstellen, dass die gewählten Bediensteten absehbar auch tatsächlich vor Ort tätig sind und eine effektive Gleichstellungsarbeit leisten können.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt das Wahlverfahren in den Dienststellen der Staatsverwaltung. Da die Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellenleitung zugeordnet sind (§ 18 Absatz 1), betreut die Dienststellenleitung das Wahlverfahren organisatorisch. Im ersten Schritt schreibt die Dienststelle das Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretung aus und fordert zur Bewerbung oder zur Unterbreitung von Vorschlägen auf. Hierbei genügt die Versendung einer E-Mail an alle Bediensteten. Die Meldefrist sollte mindestens einen Monat dauern. Um ein effizientes Verfahren zu ermöglichen, sollten in der Ausschreibung Bewerberinnen oder Bewerber um die Position der oder des Gleichstellungsbeauftragten aufgefordert werden zu erklären, ob sie im Fall des Unterliegens als Stellvertretung kandidieren möchten. Gemeinsame Wahlgänge für das Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten und die Stellvertretung sind auf Grund der Vorgaben zur hälftigen weiblichen Besetzung der Ämter nicht möglich, sondern es ist zunächst das Ergebnis der Wahl der oder des Gleichstellungsbeauftragten abzuwarten.

Die eigentliche Wahl der oder des Gleichstellungsbeauftragten und der stellvertretenden Person erfolgt in Textform, was auch in Form von E-Mails erfolgen kann.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt die Fälle, in denen sich in den Dienststellen der Staatsverwaltung auf die Ausschreibung des Amtes der oder des Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretung nur eine Kandidatin beziehungsweise ein Kandidat findet oder sich niemand zur Ausübung des Amtes bereit erklärt. Im ersten Fall kann die Dienststelle diese Person direkt zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten bzw. zur Stellvertretung bestellen, wobei die Vorgabe der hälftigen weiblichen Besetzung gewahrt werden muss. Wenn sich niemand um das Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten oder der Stellvertretung bewirbt, bestellt die Dienststellenleitung die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten bzw. die Stellvertretung mit deren bzw. dessen Einwilligung direkt und ohne weitere Wahl aus dem Kreis der wählbaren Bediensteten.

Zu Absatz 5

Die Regelungen zum Wahlverfahren in den Absätzen 1 bis 4 für die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertretungen gelten nicht für die kommunalen Dienststellen. Dort verbleibt es bei der früheren Rechtslage nach dem abgelösten SächsFFG, wonach auf Vor-

schlag der weiblichen Bediensteten eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin bestellt werden. In kommunalen Dienststellen sind Personen von einer Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten ausgeschlossen, die befugt sind, Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle vorzubereiten oder selbständig zu treffen. Im Unterschied zu den Dienststellen der Staatsverwaltung betrifft der Ausschluss also nicht Personen, die der Personalvertretung oder Schwerbehindertenvertretung angehören.

Zu Absatz 6

Die Wahlergebnisse und die Bestellung der oder des Gleichstellungsbeauftragten sowie der Stellvertretung sind den Bediensteten, für die sie gemäß § 13 Absätze 1 bis 3 zuständig sind, unverzüglich bekannt zu geben. Der Geschäftsverteilungsplan der Dienststelle muss die bestellten Personen und ihre Funktion benennen.

Zu § 16 (Ende der Amtszeit)

Zu Absatz 1

Absatz 1 benennt die Fälle, in denen die Bestellung zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten endet. Gleichstellungsbeauftragte scheidet insbesondere dann aus der Dienststelle aus, wenn ihr Dienst- oder Arbeitsverhältnis beendet wird, sie in eine andere Dienststelle versetzt werden oder in den Ruhestand eintreten oder versetzt werden.

Zu Absatz 2

Ein Widerruf der Bestellung zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststellenleitung ist möglich, wenn sie oder er das Amt niederlegen möchte. Der Widerruf ist jederzeit möglich. Darüber hinaus kann die Dienststellenleitung die Bestellung nur aus wichtigem Grund widerrufen, nämlich bei objektiv schwerwiegender und schuldhafter Verletzung oder Vernachlässigung ihrer oder seiner Pflichten (z. B. Schweigepflicht, Datenschutz) oder Befugnissen aus dem SächsGleiG, aber auch bei der Verletzung anderer dienstlicher Pflichten aus dem Hauptamt der oder des Gleichstellungsbeauftragten.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass die Bestellung der Stellvertretung ebenfalls nach den Regelungen der Absätze 1 und 2 endet. Die reguläre Amtszeit von Vertrauenspersonen (§ 14 Absatz 2 und 3) ist nicht an die Amtszeit der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten gekoppelt.

Zu Absatz 4

In Absatz 4 werden die Folgen des vorzeitigen Ausscheidens der oder des Gleichstellungsbeauftragten geregelt. Existiert in der Dienststelle lediglich eine Stellvertretung kann diese mit ihrem Einverständnis durch die Dienststellenleitung zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden. In der Folge ist die Neuwahl der Stellvertretung notwendig. Lehnt die Stellvertretung die Übernahme des Amtes der oder des Gleichstellungsbeauftragten ab, erfolgt die Neuwahl einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten. Für den Fall, dass es in der Dienststelle mehrere Stellvertretungen gibt, ordnet Satz 2 als pragmatische Lösung an, dass diese aus ihrem Kreis eine Person bestimmen, die das Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten übernimmt. Satz 3 regelt, dass in der Folge eine neue weibliche Stellvertretung zu wählen ist, wenn wegen des Ausscheidens einer weiblichen Gleichstellungsbeauftragten und des Nachrückens eines Stellvertreters keine mindestens hälftige Besetzung der Ämter der oder des Gleichstellungsbeauftragten und der verbliebenen Stellvertretung durch weibliche Beschäftigte gewährleistet ist.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt, dass die in Absatz 4 angeordneten Folgen des Ausscheidens der Gleichstellungsbeauftragten nicht für die kommunalen Dienststellen gelten. Scheidet dort die Gleichstellungsbeauftragte vorzeitig aus, vertritt die Stellvertreterin sie bis zur Neubestellung einer Gleichstellungsbeauftragten. Die Neubestellung muss von der Dienststellenleitung unverzüglich initiiert werden.

Zu § 17 (Rechtsstellung)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die verwaltungsorganisatorische Zuordnung der Gleichstellungsbeauftragten. Mit der Regelung, dass sie grundsätzlich unmittelbar der Dienststellenleitung zuzuordnen sind, wird § 19 Absatz 1 Satz 2 des SächsFFG übernommen. Dementsprechend sind sie organisatorisch in den Leitungsbereich einzubinden und an regelmäßigen Besprechungen der Dienststellenleitung zu beteiligen. Zur Stärkung des Amtes und zugunsten einer direkten Kommunikation innerhalb der Dienststellenleitung haben Gleichstellungsbeauftragte ein unmittelbares Vortragsrecht, soweit sie Klärungsbedarf in Fragen der Gleichstellung sehen. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte wirkt an der Meinungsbildung der Dienststellenleitung mit. Insoweit ergibt sich eine andere Rechtsstellung als sie beispielsweise der Personalrat innehat (vgl. hierzu § 20 Absatz 7 und zugehörige Begründung). Diese besondere Rechtsstellung prägt die Wahrnehmung der Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 normiert als Kernaspekt des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten die Weisungsfreiheit. Diese 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 oder dem Gleichstellungsbeauftragten und der übrigen Dienststellenleitung ein Kooperationsverhältnis, in dessen Rahmen beide entsprechend dem Gesetzeszweck gemeinsam auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und Gleichstellung der Geschlechter achten.

Gleichstellungsbeauftragte erwerben im Rahmen ihrer Tätigkeit viele nicht nur fachliche Kompetenzen, die auch für andere Tätigkeiten erforderlich und nützlich sein können. Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten erfordert das gleiche Maß an Einsatzbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein und fachspezifischem Wissen wie andere Tätigkeiten innerhalb des öffentlichen Dienstes. Sie ist in jedem Fall mindestens gleichwertig zur bisherigen hauptberuflichen Tätigkeit. Deswegen ist es nicht hinnehmbar, dass die Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter bei Entscheidungen über den beruflichen Aufstieg oder die Vergabe leistungsorientierter Vergütungsbestandteile unberücksichtigt bleibt. Dementsprechend legt Satz 2 fest, dass diese Tätigkeit gleichwertig zur hauptberuflichen Tätigkeit bei der beruflichen Entwicklung zu berücksichtigen ist.

Zu Absatz 3

Absatz 3 normiert den Schutz von Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertretungen und Vertrauenspersonen vor Benachteiligung aufgrund ihrer Tätigkeiten und Behinderung bei der Ausübung dieser Tätigkeiten. Andererseits sind aber auch Begünstigungen aufgrund dieser Ämter verboten. Die Tätigkeit darf insbesondere weder zu einer nachteiligen noch zu einer ungerechtfertigt günstigen beruflichen Entwicklung führen. Es wird auf die Regelungen des SächsPersVG für den Schutz der Mitglieder des Personalrats verwiesen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt die Verschwiegenheitspflicht der Gleichstellungsbeauftragten, der Stellvertretung sowie der Vertrauensperson. Eine Schweigepflichtentbindung durch die jeweils betroffene Person ist möglich.

Zu § 18 (Freistellung)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt für den gesamten öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen die Pflicht zur angemessenen Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten. Danach muss anhand der Verhältnisse der einzelnen Dienststelle geprüft werden, in welchem Umfang regelmäßig Aufgaben anfallen, die eine Freistellung erfordern. Es ist ein Beurteilungsspielraum gegeben, inwieweit die Voraussetzungen für eine Freistellung im konkreten Fall vorliegen. Im Schulbereich ist aufgrund des umfassenden Zuständigkeitsbereichs grundsätzlich von einer Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten im Umfang eines Vollzeitäquivalents auszugehen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 bestimmt und präzisiert, in welchem Umfang die Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen der Staatsverwaltung von ihrer hauptamtlichen Tätigkeit entlastet werden sollen. Es handelt sich hierbei um eine das Ermessen der einzelnen Dienststellen leitende Soll-Vorschrift, die entsprechend verwaltungsrechtlicher Grundsätze regelmäßig verbindlich anzuwenden ist, es sei denn hiergegen sprechen atypische Umstände, die ein Abweichen rechtfertigen.

Ziel ist eine angemessene Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit, da die praktischen Erfahrungen zum SächsFFG gezeigt haben, dass das Amt der Frauen- bzw. nunmehr Gleichstellungsbeauftragten ein erhebliches und fortlaufendes zeitliches Engagement erfordert und ohne eine deutliche Entlastung von den sonstigen Aufgaben nicht zu bewältigen ist. Aus diesem Grund bestimmt Absatz 2 für die Dienststellen der Staatsverwaltung konkrete Umfänge der regelmäßig vorzunehmenden Freistellungen der Gleichstellungsbeauftragten ab einer Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten für mehr als 80 Bedienstete. Bezugsgröße ist eine regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche, mithin ein Vollzeitäquivalent.

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

Von den in Absatz 2 Nummern 1 bis 4 enthaltenen Vorgaben können die Dienststellen freiwillig nach oben hin abweichen. Satz 2 stellt klar, dass im Sinne der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit eine Teilzeittätigkeit auch dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten nicht entgegensteht. In diesem Fall ist die Stellvertretung entsprechend zur

Aufgabenerfüllung heranzuziehen und zu entlasten. Auch hier ist eine freiwillige über das gesetzliche Mindestmaß hinausgehende Freistellung durch die Dienststelle möglich.

Zu Absatz 3

Absatz 3 konkretisiert den Grundsatz, dass die Tätigkeit der 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 4

Zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung sind die Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststelle mit den notwendigen personellen, räumlichen und sachlichen Mitteln auszustatten. In Absatz 4 Satz 2 und Satz 3 erfolgen für die Dienststellen, mit Ausnahme der kommunalen Dienststellen, Konkretisierungen der notwendigen Ausstattung. So kann der oder dem Gleichstellungsbeauftragten gemäß Absatz 4 Satz 2 bei einer Zuständigkeit für mindestens 300 Bedienstete insbesondere für büroorganisatorische Tätigkeiten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zur Verfügung gestellt werden, soweit dies nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Tätigkeit erforderlich ist. Ab einer Zuständigkeit für 600 Beschäftigte hat die oder der Gleichstellungsbeauftragte gemäß Absatz 4 Satz 3 einen Anspruch auf eine solche personelle Unterstützung.

Zu Absatz 5

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

Zu § 19 (Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten)

Zu Absatz 1

Die Umsetzung des SächsGleiG obliegt der Dienststelle und ihrer Leitung. Die Gleichstellungsbeauftragten haben eine beratende und unterstützende Überwachungsfunktion hinsichtlich der Erfüllung der Aufgaben und Erreichung der Ziele dieses Gesetzes. Sie haben dabei auch andere Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Blick und weisen die Dienststelle ggf. auf deren Einhaltung hin.

Zu Absatz 2

Voraussetzung für eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung ist unter anderem stetige Fortbildung. Deswegen sieht Absatz 2 für die Gleichstellungsbeauftragten nicht nur ein Recht auf den Besuch von einschlägigen Fortbildungsveranstaltungen vor, sondern eine Fortbildungspflicht. Im Rahmen der Fortbildungen besteht auch die Möglichkeit des Austauschs mit anderen Gleichstellungsbeauftragten. Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Fortbildungen steht unter dem Vorbehalt verfügbarer Haushaltsmittel.

Zu Absatz 3

Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist auch die Beratung und Unterstützung der Bediensteten. Die Organisation der in Absatz 3 geregelten Sprechstunden liegt in ihrem Ermessen. Sie kann diese als regelmäßigen Termin oder individuell nach Terminabsprache durchführen. Entscheidend ist, dass den Bediensteten ein Beratungsangebot offensteht. Die Beratung hat sich innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Gleichstellungsbeauftragten zu bewegen. Einen Anspruch auf verbindliche Auskünfte im Einzelfall gibt Absatz 3 nicht. Auch haftet die Dienststelle nicht für die in der Sprechstunde erteilten Auskünfte. Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen Beschwerden von Bediensteten über (sexuelle) Belästigungen entgegen. Sie dürfen aber innerhalb der Dienststelle nicht als Beschwerdestelle

gemäß § 13 AGG eingesetzt werden. Diese Aufgabenbereiche sind personell voneinander zu trennen. Adressat des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist der Arbeitgeber bzw. Dienstherr, nicht jedoch unmittelbar die oder der Gleichstellungsbeauftragte einer Dienststelle. Die wichtigste Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist in diesem Zusammenhang die unmittelbare Beratung der Betroffenen. Sie trifft hingegen nicht die Pflicht zur Weiterleitung der Beschwerde an die Dienststellenleitung. Mit dem Einverständnis der Betroffenen leiten die Gleichstellungsbeauftragten jedoch Beschwerden weiter an die nach § 13 AGG zuständige Stelle innerhalb der Dienststelle (Beschwerdestelle). Die Regelung der Erweiterung der Zuständigkeit der Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten in Satz 4 zielt in erster Linie auf Einzelfälle ab, in denen ein männlicher Betroffener durch den Stellvertreter einer Gleichstellungsbeauftragten beraten werden möchte, der Stellvertreter aber grundsätzlich nur ein Abwesenheitsvertreter der Gleichstellungsbeauftragten ist.

Zu Absatz 4

Mindestens einmal jährlich kann die oder der Gleichstellungsbeauftragte in der Dienststelle eine Versammlung mit den Bediensteten durchführen. Hierfür sind der oder dem Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststelle die notwendigen räumlichen und sachlichen Mittel zur Verfügung stellen (vgl. § 18 Absatz 4 Satz 1). Im Rahmen dieser Versammlung oder in anderer geeigneter Weise erstattet die oder der Gleichstellungsbeauftragte einen jährlichen Tätigkeitsbericht. Werden in der Dienststelle Themen relevant, die die Belange der weiblichen Bediensteten besonders sensibel berühren, kann die oder der Gleichstellungsbeauftragte zur Besprechung dieser Themen eine eigene Versammlung nur mit den weiblichen Bediensteten durchführen. Über die Durchführung einer solchen Veranstaltung entscheidet die oder der Gleichstellungsbeauftragte eigenständig. Sie ist durchzuführen, wenn mindestens drei weibliche Bedienstete dies bei der oder dem Gleichstellungsbeauftragten beantragen.

Zu Absatz 5

Absatz 5 stellt im Einklang mit den Regelungen des SächsPersVG zu Personalversammlungen und Sprechstunden des Personalrats klar, dass die Versammlungen und Sprechstunden der Gleichstellungsbeauftragten während der Arbeits- und Dienstzeiten stattfinden.

Zu § 20 (Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten)

Zu Absatz 1

Eine zentrale Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist die Beteiligung an Entscheidungen der Dienststellenleitungen, 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 Gleichstellungsbeauftragten über die entscheidungserheblichen Tatsachen, dass ihnen noch ausreichend Zeit zur Willensbildung und Meinungsäußerung verbleibt. Aus Beweisgründen wird eine frühzeitige Information in Textform (z. B. E-Mail) verlangt. Die Dienststelle muss das Vorbringen der Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis nehmen und bei der Entscheidung ernsthaft in Erwägung ziehen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten soll so rechtzeitig erfolgen, dass alle wesentlichen Ergebnisse ihrer Beteiligung in den Willensbildungs- und Entscheidungsprozess der Dienststellenleitung einfließen und entsprechend berücksichtigt werden können. Die frühzeitige Beteiligung räumt den Gleichstellungsbeauftragten keine Entscheidungsbefugnis ein, sondern dient vielmehr einer besseren Einbindung gleichstellungsrelevanter Gesichtspunkte in den verwaltungsinternen Entscheidungsprozess auf der Ebene der Dienststellenleitung. Eine konkrete zeitliche Eingrenzung der „frühzeitigen Beteiligung“ ist aber nicht möglich. Es ist dabei auf den konkreten Einzelfall abzustellen, etwa die Dringlichkeit oder Komplexität der konkreten Maß-

nahme. Um angesichts der umfassenden Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten eine Überlastung zu verhindern, sollen zu Beginn der Amtszeit die oder der Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststellenleitung gemeinsam effektive Kommunikations- und Informationswege finden und möglichst verbindlich vereinbaren.

Zu Absatz 2

Zu Nummer 1

Der in Absatz 2 enthaltene Katalog personeller und dienstorganisatorischer Maßnahmen präzisiert die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 1. Die Aufzählung ist nicht abschließend. Ein Beteiligungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten ist beispielsweise auch anzunehmen, wenn eine Abmahnung wegen sexueller Belästigung erteilt wird. Voraussetzung ist gemäß Absatz 1 immer, dass die dort benannten Gleichstellungsbelange (Beseitigung von Unterrepräsentanzen von Frauen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Schutz vor sexueller Belästigung) durch die jeweilige Maßnahme berührt sind. Dies wird im Rahmen der in Nummer 1 genannten Maßnahmen nahezu immer der Fall sein.

Zu Nummer 2

Bei der in Nummer 2 genannten vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung ist ein Gleichstellungsbezug nicht ohne Weiteres anzunehmen, etwa, wenn sie personenbedingt, z. B. auf Grund von Dienstunfähigkeit, erfolgt.

Zu Nummer 3

Bei der in Nummer 3 genannten Erstellung und Überarbeitung von Beurteilungsrichtlinien ist wiederum regelmäßig von einem Gleichstellungsbezug auszugehen.

Zu Nummer 4

Nummer 4 benennt die Platzvergabe bei Fortbildungen für Führungskräfte oder zur Vorbereitung auf Führungspositionen. Auch hier liegt in der Regel ein Gleichstellungsbezug vor.

Zu Nummer 5

In Nummer 5 werden die Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans genannt. In diesen Fällen ist stets ein Gleichstellungsbezug gegeben.

Zu Nummer 6

Jedenfalls in aller Regel wird auch ein Gleichstellungsbezug in den von Nummer 6 bezeichneten Fällen der Besetzung von, Entsendung in und Vorschlägen für Gremien sowie der Gestaltung der Rahmenbedingungen der Arbeit von Gremien der Dienststelle anzunehmen sein.

Zu Nummer 7

In Nummer 7 sind die Privatisierung, Um- oder Neubildung, Ver- oder Zusammenlegung, Auflösung von Dienststellen oder Teilen von Dienststellen sowie eventuell damit verbundene Personalabbaumaßnahmen benannt. Ein Gleichstellungsbezug ist insbesondere bei örtlichen Veränderungen der Arbeitsplätze der Bediensteten gegeben.

Außerhalb von Absatz 2 sind weitere Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten explizit vorgesehen in § 6 Absatz 2 Satz 1 (Bewerbungs- und Auswahlverfahren), § 10 Abs. 1 Satz 1 (Ermittlung des Bedarfs an mobiler Arbeit), § 10 Absatz 3 Satz 1 (Ablehnung von Anträgen auf flexible Arbeitszeitgestaltung oder mobile Arbeit zur Wahrnehmung von

Familien- oder Pflegeaufgaben), § 11 Absatz 2 Satz 1 (Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben), § 24 Absatz 1 (Erstellung von Gleichstellungsplänen) und § 26 Absatz 1 Satz 4 (Gremienbesetzung).

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb von Auswahlgremien die Beratung des Gremiums und der Bewerberinnen und Bewerber ist und sie hier keine Entscheidungsfunktion haben.

Zu Absatz 4

Bei personellen Einzelmaßnahmen soll den betroffenen Bediensteten die Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten aus persönlichkeits- und datenschutzrechtlichen Gründen nicht aufgezwungen werden. Zwar ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn der Entscheidungsfindung der Dienststelle über die Absicht des Tätigwerdens zu informieren (vgl. Absatz 1 Satz 2) und erhält insoweit zunächst von jeder geplanten personellen Einzelmaßnahme Kenntnis. Sobald aber die oder der betroffenen Bediensteten Kenntnis von der sie oder ihn betreffenden Maßnahme erhält, kann sie oder er eine weitere Befassung der oder des Gleichstellungsbeauftragten mit der Maßnahme unterbinden. Satz 2 stellt klar, dass dies nicht für Bewerbungsverfahren gilt.

Zu Absatz 5

Absatz 5 ergänzt die Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten um ein Initiativrecht in allen Bereichen, in denen sie mitwirken können. Sie können 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 6

Absatz 6 steht im Zusammenhang mit § 30. Die Regelung gewährleistet primär eine effiziente Aufgabenerfüllung der Gleichstellungsbeauftragten durch entsprechende Einsichts- und Auskunftsrechte. Damit korrespondiert die Pflicht der Dienststellen, den Gleichstellungsbeauftragten die Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die Aufzählung der Unterlagen, die den Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung zu stellen sind, ist nicht abschließend. Wie die Einsichtnahme in bzw. Zurverfügungstellung von Unterlagen konkret erfolgt, können die oder der Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststellenleitung in ihrer Vereinbarung gemäß § 20 Absatz 1 Satz 3 näher regeln.

Gleichzeitig setzt Absatz 6 den Grundsatz der Datensparsamkeit im Hinblick auf personenbezogene Daten um. Das Recht der Gleichstellungsbeauftragten, Einsicht in Personalakten zu nehmen, wird vor diesem Hintergrund auf die entscheidungsrelevanten Teile der Akte beschränkt. Insoweit dürfte in der Mehrzahl der Fälle eine Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten vermieden werden.

Soweit es zur effektiven Erfüllung der Aufgaben der oder des Gleichstellungsbeauftragten nicht erforderlich ist, der oder dem Gleichstellungsbeauftragten personenbezogene Daten so zur Verfügung zu stellen, dass die betroffene Person unmittelbar daraus identifiziert werden kann, sieht Absatz 6 ferner die Möglichkeit der Bereitstellung von Daten in pseudonymisierter Form i. S. d. Artikel 4 Nummer 5 DSGVO vor. Pseudonymisierung ist die Verarbeitung personenbezogener Daten derart, dass die personenbezogenen Daten ohne Hinzuziehung zusätzlicher Informationen nicht mehr einer spezifischen betroffenen Person zugeordnet werden können. Die zusätzlichen zur Individualisierung erforderlichen Informationen sind gesondert aufzubewahren. Technische und organisatorische Maßnahmen müssen gewährleisten, dass die personenbezogenen, pseudonymisierten Daten nicht einer

identifizierten oder identifizierbaren natürlichen Person zugewiesen werden können. Eine Pseudonymisierung kommt etwa bei vergleichenden Übersichten über die Beschäftigungsstruktur einer Dienststelle in Betracht. In solchen Fällen ist eine Zuordnung der Daten zu einer bestimmten Person erst dann erforderlich, wenn aus der betreffenden Übersicht gleichstellungsrechtlich relevante Probleme ersichtlich werden.

Zu Absatz 7

Absatz 7 stellt das Verhältnis der oder des Gleichstellungsbeauftragten in der Dienststelle zum dortigen Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung klar und regelt die zeitliche Abfolge der Beteiligungen. Da die oder der Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 17 Absatz 1 organisatorisch der Dienststellenleitung zugeordnet ist und diese bei der Entscheidungsfindung unterstützt, muss sich letztere im Rahmen des internen Meinungsbildungsprozesses der Verwaltung mit der Auffassung der oder des Gleichstellungsbeauftragten auseinandersetzen. Erst wenn der Willensbildungsprozess der Dienststelle nach Einbeziehung der oder des Gleichstellungsbeauftragten abgeschlossen ist, existiert eine „beabsichtigte Maßnahme“ im Sinne der § 76 Absatz 1 und § 79 Absatz 2 Satz 1 SächsPersVG, vor deren Durchführung der Personalrat ein Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrecht hat. Die Rechte der Personalvertretung werden mithin nicht beschnitten, da diese immer erst nach Abschluss des Willensbildungsprozesses der Dienststellenleitung (inkl. Beteiligung der oder des Gleichstellungsbeauftragten) überhaupt wirksam werden. Aus der organisatorischen Zuordnung der oder des Gleichstellungsbeauftragten zur Dienststellenleitung und zu deren Willensbildungsprozess folgt konsequent, dass ihre oder seine Beteiligung zeitlich vor dem personalvertretungsrechtlichen Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsverfahren erfolgt. Erst nachdem die oder der Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit zur Willensbildung und Abgabe einer Stellungnahme hatte, ist die Meinungs- und Willensbildung der Dienststellenleitung abgeschlossen, so dass eine Grundlage für die Beteiligung der übrigen Interessenvertretungen existiert. Eine parallele Beteiligung ist jedoch nicht ausgeschlossen. Diese kann zum Beispiel bei besonders eiligen Vorgängen, wie etwa außerordentlichen Kündigungen unter Einhaltung von Ausschlussfristen, angezeigt sein. In diesem Fall ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte nachweisbar und daher in Textform über die Gründe zu informieren.

Zu Absatz 8

Absatz 8 enthält ein Teilnahme- und Rederecht für die Gleichstellungsbeauftragten bei Personalversammlungen und (als Teil der Dienststellenleitung) bei Besprechungen des Personalrats mit der Dienststellenleitung. Auch hier gibt es die Möglichkeit, dass Betroffene von personellen Einzelmaßnahmen die Beteiligung der oder des Gleichstellungsbeauftragten, hier insbesondere in Form der Teilnahme an der Besprechung nach § 71 Absatz 1 Satz 1 SächsPersVG, ablehnen können.

Zu § 21 (Beanstandung)

Das in § 21 geregelte Beanstandungsverfahren ist vergleichbar dem bereits im abgelösten SächsFFG etablierten Beanstandungsverfahren und dem verwaltungsrechtlichen Widerspruchsverfahren.

Zu Absatz 1

Die Beanstandung muss formelle Voraussetzungen erfüllen. Sie ist in Textform zu erheben und mit einer Begründung zu versehen. Eine E-Mail an die Dienststellenleitung erfüllt diese Anforderung. Das Textformerfordernis ist sinnvoll für Zwecke der Beweissicherung in einem sich gegebenenfalls anschließenden gerichtlichen Verfahren. Die Beanstandung muss innerhalb von einer Woche nach Kenntnis der Rechtsverletzung erfolgen. In dringenden Fällen, wie zum Beispiel bei außerordentlichen Kündigungen, die im Verdacht stehen, gegen gleichstellungsrechtliche Regelungen zu verstoßen, kann die Dienststellenleitung der oder dem Gleichstellungsbeauftragten eine Frist von drei Tagen für die Beanstandung setzen.

Ein dringender Fall ist anzunehmen, wenn außerordentliche Umstände vorliegen, die keinen Aufschub der beabsichtigten Maßnahme dulden, 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 dem SächsPersVG. Auch im Rahmen der Beanstandung gilt der Grundsatz, dass bei personellen Einzelmaßnahmen die oder der betroffene Bedienstete die Beteiligung der oder des Gleichstellungsbeauftragten, hier also die Beanstandung durch die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten, ablehnen kann.

Zu Nummer 1

Das Beanstandungsverfahren kann drei Ausgangspunkte haben: Gemäß Absatz 1 Nummer 1 kann die oder der Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme oder Entscheidung der Dienststellenleitung beanstanden, die nach Einschätzung der oder des Gleichstellungsbeauftragten gegen Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere aus dem GG, der SächsVerf, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz oder dem SächsGleiG verstößt.

Zu Nummer 2

Nach Absatz 1 Nummer 2 kann die oder der Gleichstellungsbeauftragte die Verletzung ihrer oder seiner Rechte aus dem SächsGleiG geltend machen. Diese Alternative schließt insbesondere die zu späte oder gänzlich unterlassene Unterrichtung oder Beteiligung der oder des Gleichstellungsbeauftragten ein.

Zu Nummer 3

Der in Absatz 1 Nummer 3 formulierte Ausgangspunkt des nicht ordnungsgemäßen Gleichstellungsplans ist deklaratorischer Natur, da Fehler (bei der Aufstellung) des Gleichstellungsplans auch unter Nummer 1 oder 2 subsumiert werden können.

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

Die Absätze 3 bis 5 regeln das nach erfolgter Beanstandung zu durchlaufende, maximal zweistufige Verfahren. Den ersten Schritt beschreibt Absatz 3, nämlich die Prüfung der Beanstandung durch die Dienststellenleitung. Diese hat grundsätzlich innerhalb eines Monats zu erfolgen. Gegebenenfalls ist eine Nachfrist einzuräumen. Die Dienststellenleitung muss unter Berücksichtigung der Einwände der oder des Gleichstellungsbeauftragten in der Sache neu entscheiden. Das Ergebnis der Prüfung teilt die Dienststellenleitung der oder dem Gleichstellungsbeauftragten spätestens zum Ablauf der Prüfungs- und Neuentscheidungsfrist mit.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt den Fortgang des Beanstandungsverfahrens, wenn eine nachgeordnete Dienststelle im Rahmen der Neuentscheidung gemäß Absatz 3 der Beanstandung nicht vollumfänglich abhilft. In diesem Fall hat die Dienststelle in einer Stellungnahme zu begründen, warum sie der Beanstandung ihrer oder ihres Gleichstellungsbeauftragten nicht abhilft. Diese Stellungnahme und die Beanstandung hat sie der nächsthöheren Dienststelle unverzüglich vorzulegen. Die nächsthöhere Dienststelle prüft die Beanstandung nach Absatz 1,

die Neuentscheidung nach Absatz 3 und die Stellungnahme nach Satz 1 und entscheidet abschließend über die Beanstandung der oder des Gleichstellungsbeauftragten. Hierfür hat sie drei Monate Zeit.

Gegenstand der abschließenden Entscheidung ist lediglich die Rechtmäßigkeit der Beanstandung. Die nächsthöhere Dienststelle entscheidet, inwieweit die formellen Voraussetzungen der Beanstandung erfüllt sind und inwieweit eine Beanstandungsbefugnis gemäß Absatz 1 Satz 1 besteht. Schließlich stellt sie fest, ob die Beanstandung der oder des Gleichstellungsbeauftragten begründet war, sie oder er also z. B. in ihren oder seinen Rechten aus dem SächsGleiG verletzt wurde oder eine durch die nachgeordnete Dienststelle geplante Maßnahme gegen gleichstellungsspezifische Regelungen verstößt. Die nächsthöhere Dienststelle entscheidet hingegen nicht über die eigentliche personelle oder soziale Maßnahme (z. B. Stellenbesetzung bei der die oder der Gleichstellungsbeauftragte nicht beteiligt wurde). Die schriftlich begründete abschließende Entscheidung nach Absatz 4 Satz 2 ist unverzüglich der nachgeordneten Dienststelle und der oder dem dortigen Gleichstellungsbeauftragten zu übermitteln. Für letztere oder letzteren beginnt damit ggf. die Klagefrist. Die nachgeordnete Dienststelle hat die abschließende Entscheidung der nächsthöheren Dienststelle zu berücksichtigen und ggf. ihre eigene ursprüngliche Entscheidung zu korrigieren. Erst dann ist der Willensbildungsprozess der Dienststellenleitung als abgeschlossen anzusehen und es existiert eine „beabsichtigte Maßnahme“ im Sinne der §§ 76 Absatz 1 und 79 Absatz 2 Satz 1 SächsPersVG, vor deren Durchführung der Personalrat zu beteiligen ist. Mithin führt das Beanstandungsverfahren der oder des Gleichstellungsbeauftragten nicht zu einer Beschränkung der Rechte des örtlichen Personalrats, sondern lediglich zu einer Verzögerung der Willensbildung der Dienststellenleitung.

Zu Absatz 5

In Absatz 5 ist das Beanstandungsverfahren für die Gleichstellungsbeauftragten der obersten Dienstbehörden, der Dienststellen, die kommunale Verwaltungen sind, sowie der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts geregelt. Mangels nächsthöherer Dienstbehörde muss eine Lösung innerhalb dieser Dienststellen gefunden werden. Hierzu ist ein eingehendes Erörterungsgespräch zwischen der oder dem Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststellenleitung durchzuführen. Nach erfolgter Erörterung verbleibt die Letztentscheidungsbefugnis bei der Dienststellenleitung, die allerdings innerhalb von drei Monaten nach Vorlage der Beanstandung entscheiden muss.

Zu § 22 (Rechtsschutz)

Zu Absatz 1

Eine Neuerung im Vergleich zum abgelösten SächsFFG enthält § 22 mit dem Klagerecht für die Gleichstellungsbeauftragten. Für eine größere Wirksamkeit des SächsGleiG soll die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben nunmehr zum Teil auch gerichtlich überprüfbar sein. Der Klageerhebung muss eine erfolglose Beanstandung vorausgehen.

Zu Nummer 1

Gerichtlich überprüft werden gemäß Absatz 1 Nummer 1 Beanstandungen, mit denen die oder der Gleichstellungsbeauftragte die Verletzung ihrer oder seiner Rechte aus diesem Gesetz (§ 21 Absatz 1 Satz 1 Nr. 2) geltend macht und denen die Dienststelle nicht vollumfänglich abgeholfen hat. Soweit die oder der Gleichstellungsbeauftragte die Verletzung eigener Rechte und insbesondere die Nichtbeteiligung an personellen Einzelmaßnahmen, wie z. B. einer Stellenbesetzung, geltend macht, kann auch diese Einzelmaßnahme hinsichtlich der Mitwirkungs-, Beteiligungs-, Informations- und Verfahrensrechte der oder des Gleichstellungsbeauftragten mittelbar Gegenstand der gerichtlichen Überprüfung werden. In Konsequenz zu § 20 Absatz 4 und § 21 Absatz 1 Satz 3 kann auch hier die von der per-

sonellen Einzelmaßnahme betroffene Person aus persönlichkeits- und datenschutzrechtlichen Gründen das Tätigwerden der oder des Gleichstellungsbeauftragten, hier also die Anrufung des Verwaltungsgerichts, ablehnen.

Zu Nummer 2

Gegenstand der Klage können gemäß Absatz 1 Nummer 2 auch erfolglose Beanstandungen sein, mit denen die oder der Gleichstellungsbeauftragte die nicht ordnungsgemäße Erstellung eines Gleichstellungsplans geltend macht. Sie oder er hat bezüglich der Aktualisierung des Gleichstellungsplanes lediglich ein Beanstandungsrecht gemäß § 21 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3.

Entsprechend § 74 VwGO gilt eine Klagefrist von einem Monat ab Zugang der abschließenden Entscheidung der nächsthöheren Dienststelle gemäß § 21 Absatz 4 bzw. der eigenen obersten Dienstbehörde gemäß § 21 Absatz 5.

Zu Absatz 2

Die Klage der oder des Gleichstellungsbeauftragten kann auch darauf gestützt werden, dass die nächsthöhere beziehungsweise eigene Dienststelle nicht innerhalb einer angemessenen Frist über die Beanstandung abschließend entschieden hat. In diesem Fall sind die Regelungen der Verwaltungsgerichtsordnung zur Untätigkeitsklage anwendbar.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass die Klageerhebung keine aufschiebende Wirkung hat. Mit der abschließenden Entscheidung der nächsthöheren (§ 21 Absatz 4) bzw. eigenen (§ 21 Absatz 5) Dienststelle endet die aufschiebende Wirkung der Beanstandung (vgl. § 21 Absatz 2). Die ursprünglich durch die Dienststelle geplante Maßnahme kann durchgeführt werden.

Zu Absatz 4

Absatz 4 bestimmt, dass notwendige Rechtsverfolgungskosten, wie zum Beispiel einer anwaltlichen Vertretung, Sachmittel der Gleichstellungsbeauftragten sind, die ebenso wie bei Personalräten durch die Dienststelle zu tragen sind.

Zu Abschnitt 5 (Gleichstellungspläne)

Zu § 23 (Pflicht zur Erstellung und Wirkung)

Zu Absatz 1

Absatz 1 sieht für jede Dienststelle, die einen Stellenplan für sich und gegebenenfalls nachgeordnete Dienststellen bewirtschaftet, die Pflicht zur Erstellung eines Gleichstellungsplans vor, der die durch sie bewirtschafteten Personal- und gegebenenfalls Dienststellen umfasst. Die Pflicht besteht – außer in kommunalen Dienststellen, für die Absatz 4 eine Sonderregelung trifft – unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten, da kleine Dienststellen ohnehin eher selten ihren eigenen Stellenplan bewirtschaften. Der Gleichstellungsplan löst den Frauenförderplan aus dem abgelösten SächsFFG ab. Er ist ein essenzielles Instrument zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter in einer Dienststelle durch gezielte Personalplanung. Anhand seiner Vorgaben kann überprüft werden, 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.

Die Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans beträgt vier Jahre. Nach zwei Jahren hat eine Aktualisierung, insbesondere der Bestandsaufnahme, sowie eine Erfolgskontrolle und ggf. zusätzliche Entwicklung von Maßnahmen zur Erreichung der ursprünglichen Zielvorgaben zu erfolgen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 unterstreicht die Verbindlichkeit der Gleichstellungspläne, indem er deren Inhalte zu Bestandteilen der Personalentwicklungsplanung macht. Absatz 2 Satz 2 ordnet die zwingende Beachtung von Zielvorgaben und Förderungsmaßnahmen im Zuge von Personalplanung und Personalentwicklung sowohl nach dem SächsGleiG als auch nach dem SächsBG an. Darüber hinaus bestimmt Absatz 2 Satz 2, dass die Zielvorgaben und Maßnahmen bei der Besetzung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Führungskräfteentwicklung sowie bei Auswahlentscheidungen nach § 7 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 bis 4 zu beachten sind.

Zu Absatz 3

Absatz 3 unterstreicht die Bedeutung des Gleichstellungsplans im Rahmen der Personalverwaltung. Führungskräften kommt eine besondere Bedeutung und Verantwortung bei der tatsächlichen Umsetzung des Gleichstellungsplans zu.

Zu Absatz 4

Absatz 4 enthält Sonderregelungen für die kommunalen Dienststellen. Nach Absatz 4 Satz 1 besteht die Pflicht zur Erstellung eines Gleichstellungsplans dort nur für Dienststellen, in denen mindestens zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind. Absatz 4 Satz 2 bestimmt ferner, dass Absatz 2 Satz 2 für diese Dienststellen nicht gilt.

Zu § 24 (Erstellung, Inkrafttreten)

Zu Absatz 1

Absatz 1 legt fest, dass es sich bei der Erarbeitung des Gleichstellungsplans um eine von der Personalverwaltung der Dienststelle wahrzunehmende Pflichtaufgabe handelt. An der Erstellung des Gleichstellungsplans ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte in besonderer Form zu beteiligen. Bevor der Gleichstellungsplan durch die Dienststellenleitung in Kraft gesetzt werden kann, ist grundsätzlich das Einvernehmen der oder des Gleichstellungsbeauftragten erforderlich.

Zu Absatz 2

Absatz 2 bis 4 regeln den Fall, dass kein Einvernehmen mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten hergestellt werden kann. Die Folgen richten sich dabei nach der Art der Dienststelle. Für Staatsbehörden überträgt Absatz 2 der Dienststellenleitung die Entscheidungsbefugnis.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt den Fall des fehlenden Einvernehmens mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten in kommunalen Dienststellen. Hier obliegt die Entscheidung dem für die Vertretung der kommunalen Gebietskörperschaft zuständigen Organ, durch das der Gleichstellungsplan auch in Kraft gesetzt wird. Für eine Gemeindeverwaltung und ihre zugehörigen Ämter und Behörden setzt demnach die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister, für einen Landkreis und dessen zugehörige Behörden die Landrätin oder der Landrat den Gleichstellungsplan in Kraft.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt schließlich den Fall des ausbleibenden Einvernehmens in den sonstigen der alleinigen Aufsicht des Freistaates unterliegenden juristischen Personen. Hier liegt die Entscheidungsbefugnis bei dem in der Verfassung der juristischen Person für die Geschäftsführung vorgesehenen obersten Organ.

Zu Absatz 5

Für die Entscheidungen nach Absatz 2 bis 4 bestimmt Absatz 5 eine Regelfrist von einem Monat.

Zu Absatz 6

Unverzüglich nach seinem Inkrafttreten ist der Gleichstellungsplan durch die Dienststellenleitung in der Dienststelle so bekannt zu machen, dass alle Bediensteten ihn niedrigschwellig zur Kenntnis nehmen können. In Betracht kommen (auch gleichzeitig) die Veröffentlichung im Intranet, ein Aushang an einer zentralen Stelle oder der Versand per E-Mail. Auf Verlangen der oder des Gleichstellungsbeauftragten ist dem Gleichstellungsplan im Rahmen dieser Bekanntmachung ihre oder seine Stellungnahme beizufügen.

Zu Absatz 7

Absatz 7 stellt klar, dass auch die jeweils nach zwei Jahren zu erarbeitende Aktualisierung des Gleichstellungsplans durch die Personalverwaltung unter frühzeitiger Beteiligung der oder des Gleichstellungsbeauftragten zu erfolgen hat. Des Einvernehmens mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten mit der Aktualisierung bedarf es insofern nicht. Sie oder er hat insoweit lediglich ein Beanstandungsrecht gemäß § 21 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3.

Zu Absatz 8

Absatz 8 regelt eine Sanktion für den Fall, dass binnen sechs Monaten nach dem Ende des Geltungszeitraums eines Gleichstellungsplans kein neuer Gleichstellungsplan in Kraft tritt und diese Situation nicht auf einer Beanstandung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 21 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3, einem Verfahren nach § 79 in Verbindung mit § 80 Absatz 1 Satz 1 Nr. 16 SächsPersVG oder einer Notsituation, in der das Erfordernis der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Dienststelle vorübergehend die Erstellung eines Gleichstellungsplans nicht zulässt, beruht. In diesem Fall dürfen Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nicht besetzt werden sowie Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten nicht erfolgen, sofern in den betroffenen Funktionsebenen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Die Besetzung einer Stelle wird durch die Ernennung und Einweisung in eine Planstelle (bei Beamtinnen und Beamten) oder den Abschluss eines Arbeitsvertrags (bei Beschäftigten) vorgenommen. Durch die Sanktionsregelung in Absatz 8 soll diese abschließende Umsetzung einer Auswahlentscheidung vorübergehend verhindert werden. Der im Rahmen eines Konkurrentenstreits mögliche Einwand, die Dienststelle wolle eine der genannten Personalentscheidungen nach Treffen der Auswahlentscheidung entgegen dieser Bestimmung abschließend umsetzen, vermag einen Konkurrentenantrag mit dem Ziel eines vorläufigen Besetzungsverbots zu begründen. Auf die Rechtmäßigkeit der zeitlich vorausgehenden Auswahlentscheidung wirkt sich ein Verzug bei der Inkraftsetzung des Gleichstellungsplans hingegen nicht aus.

Zu Absatz 9

Nach Absatz 9 tritt die Rechtsfolge des Absatz 8 auch dann ein, wenn binnen zwölf Monaten nach Neubildung einer Dienststelle kein Gleichstellungsplan in Kraft getreten ist.

Zu Absatz 10

Absatz 10 nimmt die kommunalen Dienststellen von der Sanktionsregelung des Absatzes 8 aus.

Zu § 25 (Inhalt)

Zu Absatz 1

§ 25 erläutert die Inhalte der Gleichstellungspläne. Inhalt eines Gleichstellungsplans sollen zunächst eine Bestandsaufnahme und die Darstellung des Ist-Zustands sein. Hierzu sollen alle steuerungsrelevanten Daten erhoben und die Beschäftigtenstruktur der Dienststelle systematisch erfasst werden. Maßgeblicher Zeitpunkt für diese Erfassung ist die Erstellung des Gleichstellungsplans. Soweit absehbar sollen für den vierjährigen Geltungszeitraum die Anzahl einzelner Personalmaßnahmen geschätzt und Personalplanungen angegeben werden. Soweit entsprechende Daten erhebbar sind, schließt dies auch die anstehende Besetzung eigener Gremien und die Entsendung in andere Gremien sowie dortige Veränderungen ein.

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, erkennbaren positiven und negativen Entwicklungen, den Gründen für eine Unterrepräsentanz von Frauen und dem Nichterreichen von Zielvorgaben auseinandersetzen.

Zu Absatz 3

In Absatz 3 ist geregelt, welche verbindlichen Zielvorgaben der Gleichstellungsplan enthalten muss, wenn in der Dienststelle eine Unterrepräsentanz von Frauen festgestellt wird. In diesem Fall muss die Dienststellenleitung im Gleichstellungsplan konkrete dienststellen-spezifische personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen für Bedienstete und Vorgesetzte zur Beseitigung oder zumindest Abmilderung der Unterrepräsentanz benennen. Dabei sind auch konkrete Zeitpunkte und Zeiträume anzugeben. Diese Regelung ist mit dem bisherigen § 4 Absatz 1 Satz 3 SächsFFG vergleichbar. Im Fall der Unterrepräsentanz von Frauen muss der Gleichstellungsplan außerdem zwingend die Zielvorgabe enthalten, dass bei allen personellen Maßnahmen im Sinne des § 7 Absatz 1 Satz 1 (also insbesondere Einstellungen, Beförderungen und ähnliches) innerhalb des Geltungszeitraums unter der Voraussetzung der gleichen Eignung zu mindestens 50 % 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 mindestens zu gewährleistende Beibehaltung des Frauenanteils auf von Unterrepräsentation betroffenen Funktionsebenen, wenn Stellen wegfallen oder gesperrt werden.

Die gesetzliche Vorgabe zwingend in den Gleichstellungsplan aufzunehmender verbindlicher Zielvorgaben zur Frauenförderung ist als im Vorfeld konkreter Auswahlentscheidungen angesiedelte Förderungsmaßnahme verfassungs- und europarechtskonform (Vgl. EuGH, Urteil vom 28. 3. 2000, Rs. C-158/97 Badeck). Sie erfüllen in besonderem Maße die Aufgabe der öffentlichen Hand, eine Personalentwicklung im Lichte des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG und Artikel 8 SächsVerf zu betreiben.

Zu Absatz 4

Absatz 4 benennt Themen zu denen der Gleichstellungsplan in der Regel Ausführungen enthalten soll. Die Aufzählung dient als Orientierung und Empfehlung, in welchen Bereichen

Maßnahmen zur Herstellung der Chancengerechtigkeit besonders sinnvoll vorgenommen werden können.

Zu Absatz 5

Absatz 5 ordnet an, dass die Staatsregierung eine Rechtsverordnung zu erlassen hat, die die Inhalte der Gleichstellungspläne konkreter benennt und ggf. sogar Mustervorlagen und Formulare für die Pläne enthält. Damit soll in der Praxis die Erstellung des Gleichstellungsplans für die einzelne Dienststelle erleichtert, aber auch eine gewisse Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit hergestellt werden.

Zu Absatz 6

Absatz 6 enthält abermals Sonderregelungen für kommunale Dienststellen. Die Vorgabe, dass der Gleichstellungsplan im Fall der Unterrepräsentanz von Frauen zwingend die Zielvorgabe enthalten muss, dass bei allen personellen Maßnahmen im Sinne des § 7 Absatz 1 Satz 1 (also insbesondere Einstellungen, Beförderungen und ähnliches) innerhalb des Geltungszeitraums unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung zu mindestens 50 % Frauen zu berücksichtigen sind, gilt nicht für kommunale Dienststellen. Ferner werden die kommunalen Dienststellen vom Geltungsbereich der Absätze 4 und 5 ausgenommen. Absatz 6 Satz 2 und 3 beschreiben den notwendigen Inhalt der Gleichstellungspläne in kommunalen Dienststellen, indem die Regelungen des abgelösten SächsFFG für die Frauenförderpläne nachgezeichnet werden.

Zu Abschnitt 6 (Gremien, Beteiligungen)

Zu § 26 (Gremien)

Der Sechste Frauenförderungsbericht des Freistaats Sachsen (LT-Drs. 7/6837, S. 45 ff.) stellt eine erhebliche Unterrepräsentation von Frauen in den Gremien fest, auf deren Besetzung die öffentliche Hand Einfluss hat. Ziel des SächsGleiG ist es, die zugrundeliegenden Mechanismen zu beseitigen und eine gleichberechtigte Repräsentation von Frauen und Männern zu ermöglichen. Denn nur dann können die spezifischen Erfahrungen und Perspektiven in die Arbeit und vor allem die Entscheidungen der Gremien einfließen.

Auch hier gilt, dass allein das Geschlecht nicht ausschlaggebend für eine Besetzung oder Entsendung sein darf. Wenn aber weder demokratische Grundprinzipien noch zwingende sachliche Gründe eine Gremienbesetzung ohne Berücksichtigung der Geschlechterparität erfordern, ist stets zu prüfen, ob durch die gezielte Entsendung von Frauen ein Beitrag zum Abbau der allgemeinen Überrepräsentanz von Männern in Gremien geleistet werden kann.

Sachliche Gründe für ein Abweichen vom Grundsatz der Geschlechterparität können insbesondere vorliegen, wenn

- der entsprechenden Besetzung des Gremiums gesetzliche Regelungen entgegenstehen,
- Mitglieder aufgrund einer Wahl ernannt werden oder
- sonstige Regelungen die Besetzung von Mitgliedern kraft eines Amtes, einer besonderen Funktion oder einer speziellen Zuständigkeit vorsehen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 formuliert den Grundsatz, dass Gremien im Geltungsbereich dieses Gesetzes zu gleichen Teilen mit fachlich geeigneten Frauen und Männern besetzt werden sollen. Das bedeutet nicht zwingend eine starre 50:50-Besetzung. Es sollen lediglich grundsätzlich nicht mehr Männer als Frauen bzw. umgekehrt im Gremium vertreten sein. Unter den fachlich jeweils als geeignet anzusehenden Frauen und Männern soll die Besetzung von Gre-

mien im Anwendungsbereich des Gesetzes grundsätzlich paritätisch erfolgen. Bei der Ermittlung der auf diese Weise zu besetzenden Gremiensitze werden solche, die durch Personen mit einem diversen oder ohne einen Geschlechtseintrag im Personenstandsregister besetzt sind, nicht mitgezählt. Die gleiche Beteiligung von Frauen und Männern am Gremium schließt Personen außerhalb des binären Geschlechtersystems nicht aus. Besteht ein Gremium (ggf. nach obiger modifizierter Bestimmung der Anzahl der Gremiensitze) aus einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern, soll bei jeder Neubesetzung des Gremiums ein Sitz abwechselnd mit einer Frau und einem Mann besetzt werden, wobei stets eine entsprechende fachliche Eignung vorliegen muss. Dieses Reißverschlussverfahren dient dem Ausgleich des vorübergehenden Ungleichgewichts. Das Reißverschlussverfahren kommt ggf. auch zum Zug, wenn ein Mitglied aus einem Gremium vor Ablauf der regulären Amtszeit ausscheidet. Ist dessen Geschlecht dort in der Mehrheit, soll eine Person des anderen Geschlechts nachfolgen. Scheidet ein Mitglied aus, dessen Geschlecht in der Minderheit ist, soll eine Person des gleichen Geschlechts nachfolgen. Ähnliches gilt für die Entsendung in bereits bestehende Gremien, deren Zusammensetzung sich vor Ablauf der Amtszeit zum Beispiel durch einen Rücktritt ändert.

Erfolgt keine Besetzung zu gleichen Anteilen ist dies schriftlich zu dokumentieren, zu begründen und der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle bekannt zu geben.

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 regelt die Ausübung eines Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrechts der Dienststellen für ein Gremium. Bei der Entsendung innerhalb des Geltungsbereichs des SächsGleiG sollen fachlich für das jeweilige Gremium geeignete Frauen und Männer in gleichem Maß berücksichtigt werden.

Satz 2 regelt den Fall, dass eine Dienststelle eine Person in ein Gremium außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes entsendet. In diesem Fall hat die Dienststelle im Ergebnis keinen Einfluss auf die Zusammensetzung des Gremiums. Auch kann in der Regel das Gremium selbst nicht über seine Zusammensetzung entscheiden, sondern ist darauf verwiesen, dass die entsendenden Dienststellen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im Blick haben. Damit die sächsischen Dienststellen einen wirksamen Beitrag zum Abbau der allgemeinen Überrepräsentanz von Männern in entscheidenden Gremien (vgl. Sechster Frauenförderungsbericht des Freistaats Sachsen, LT-Drs. 7/6837, S. 45 f.) leisten, ordnet Satz 2 den Grundsatz der paritätischen Berücksichtigung von Frauen und Männern auch bei der Entsendung in Gremien außerhalb des Geltungsbereichs des Gesetzes an.

Zu Absatz 3

Absatz 3 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. Hintergrund der Anordnung zur Überprüfung der Arbeitsgrundlagen von Gremien bei Neubesetzungen in Satz 2 ist die Überlegung, dass oftmals Führungskräfte ohne zwingende sachliche Gründe allein aufgrund ihrer Position zu Mitgliedern von Gremien berufen werden. Angesichts der strukturellen Benachteiligung von Frauen im öffentlichen Dienst und der abnehmenden Frauenanteile mit steigender Hierarchieebene wird so die strukturelle Bevorzugung von Männern verfestigt und auf den Bereich der Gremien übertragen. Es wird außerdem die Chance vergeben, in der Sache gegebenenfalls hervorragend qualifizierte Bedienstete aus der Arbeitsebene zu entsenden oder zu bestellen. Schließlich erfordert angesichts seines Zwecks nicht jedes Gremium zwingend eine bestimmte Qualifikation oder Position (z. B. Gremien zur Verleihung von (Ehren-)Preisen o. ä.), so dass hier grundsätzlich mehr Raum für eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung bestünde.

Zu Absatz 4

Die in Absatz 4 enthaltene Vorgabe nimmt Empfehlungen aus dem Sechsten Frauenförderungsbericht des Freistaats Sachsen (LT-Drs. 7/6837, S. 50 f.) auf. Dieser weist infolge einer Befragung von Dienststellen und Frauenbeauftragten als eine Ursache für die aktuell ungleichmäßige Repräsentation der Geschlechter in Gremien des Freistaates eine unzureichende Nachfolgeplanung für Gremienbesetzungen aus. Dem soll entgegengewirkt werden. Die Beteiligung der oder des Gleichstellungsbeauftragten ist hierbei unerlässlich.

Zu Absatz 5

Der Sächsische Frauenförderungsbericht hat außerdem eine insbesondere für Frauen mit Familienaufgaben ungünstige Arbeitskultur und -struktur der Gremien in Sachsen festgestellt. In Absatz 5 wird deshalb bestimmt, dass bei der Gestaltung der Gremienarbeit familiäre Belange Berücksichtigung finden sollen, soweit dies im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel möglich ist.

Zu Absatz 6

Absatz 6 enthält eine Sonderregelung für die kommunalen Dienststellen. Für diese ergeben sich bei der Besetzung von Gremien keine Veränderungen im Vergleich zum abgelösten SächsFFG. Es verbleibt sowohl bei der eigenen Gremiendefinition, die in § 4 Absatz 7 Satz 4 übernommen wurde als auch bei der Pflicht der Dienststellen, auf eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern hinzuwirken. Klargestellt wird in Absatz 6 Satz 2 in der Konsequenz, dass die Absätze 3 bis 5 für die kommunalen Dienststellen nicht gelten.

Zu Absatz 7

Absatz 7 ordnet die entsprechende Geltung von Absatz 6 für die Gremien der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft an.

Zu § 27 (Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen)

Aufgrund seiner Bindung an den verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauftrag kommt dem gesamten öffentlichen Dienst einschließlich 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 (FüPoG und FüPoG II), das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gestalten die Vorbild- und Vorreiterrolle der öffentlichen Hand aus.

§ 27 bestimmt vor diesem Hintergrund, dass bei der Entsendung von mehr als zwei Mitgliedern in das Überwachungsorgan eines Beteiligungsunternehmens des Freistaates Sachsen unter diesen Personen Frauen und Männer jeweils zu mindestens 30 Prozent vertreten sein sollen.

Zu Abschnitt 7 (Schlussbestimmungen)

Zu § 28 (Jährliche Statistik)

Zu Absatz 1

Zu Nummer 1

Zur kontinuierlichen Beobachtung der Entwicklung der Geschlechterverhältnisse im öffentlichen Dienst unter verschiedenen Aspekten sind jährlich die aktuellen Daten statistisch zu erfassen. Diese Daten können insbesondere auch zur Erfolgskontrolle des vorhergehenden

oder aktuellen Gleichstellungsplans gemäß § 25 Absatz 2 oder im Rahmen der Berichterstattung nach § 29 herangezogen werden. In den Nummern 1 und 2 werden jeweils der Stichtag beziehungsweise Zeitraum sowie die zu erfassenden Daten benannt. Nummer 1 verpflichtet die Dienststellen jährlich zur Erfassung der Personalstruktur in der Dienststelle sowie der Besetzung von Gremien der Dienststelle und Entsendungen in andere Gremien. Stichtag ist der 30. Juni. Die Erfassung muss nach Geschlechtern aufgeteilt erfolgen.

Zu Nummer 2

Absatz 1 Nummer 2 verpflichtet die Dienststellen zudem zur jährlichen Erfassung der in der Zeit vom 1. Juli des Vorjahres erfolgten Beförderungen, Höhergruppierungen und Teilnahmen an Fortbildungsveranstaltungen, durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren sowie der anonymisierten Ergebnisse dienstlicher Beurteilungen. Auch insoweit muss die Erfassung nach Geschlechtern aufgeteilt erfolgen.

Zu Absatz 2

Mit Absatz 2 wird das für Gleichstellung zuständige Staatsministerium im Einvernehmen mit dem für die statistischen Belange des Freistaats zuständigen Staatsministerium des Innern zur näheren Ausgestaltung der Datenerhebung, -übermittlung und -auswertung durch Rechtsverordnung ermächtigt und verpflichtet. Die Regelung entspricht § 5 Absatz 2 des abgelösten SächsFFG und erweitert ihn um die Pflicht zur Anhörung der oder des Sächsischen Datenschutzbeauftragten. In den Nummern 1 bis 4 sind die von der Rechtsverordnung betroffenen Maßnahmen konkret benannt.

Zu § 29 (Berichtspflichten)

Zu Absatz 1

Die in Absatz 1 enthaltene Berichtspflicht dient dazu, die Wirkungen dieses Gesetzes im Hinblick auf seine Zielsetzungen nach § 1 zu erfassen. Der Bericht soll neben statistischen Grundlagen über die Geschlechterverteilung im öffentlichen Dienst in Sachsen Ausführungen zur Wirksamkeit der im Gesetz enthaltenen Förderinstrumente, aber auch zu Defiziten bei der Gesetzesanwendung enthalten. 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 ermöglicht. Außerdem erhält der Gesetzgeber so unmittelbar Kenntnis von eventuellen Änderungsbedarfen am Gesetz. Als Grundlage für die alle zwei Jahre durchzuführende Berichterlegung dienen die jährlichen Statistiken gemäß § 28 sowie die Gleichstellungspläne der Dienststellen.

Zu Absatz 2

Das SächsGleiG ist im Hinblick auf seine Wirksamkeit vier Jahre nach Inkrafttreten zu evaluieren. Aufbauend auf dem nach Absatz 1 zu erstellenden Gleichstellungsbericht ist dabei wissenschaftlich zu untersuchen, wie sich das Gesetz und seine Anwendung auf die Chancengerechtigkeit der Geschlechter und die Situation der Frauen im öffentlichen Dienst im Freistaat auswirkt. Hierbei sind insbesondere die Erfahrungswerte aus der Praxis, also insbesondere der Personalverwaltungen und der Gleichstellungsbeauftragten, aber auch der Bediensteten aller Ebenen aufzugreifen und auszuwerten. Gegenstand der Evaluation sollten insbesondere auch die Vorgaben des Gesetzes zum Geschlecht der Gleichstellungsbeauftragten und deren Freistellung sein. Denkbar ist, die Evaluation auch ohne weiteren gesetzlichen Auftrag nach einem gewissen Zeitraum der Gesetzesanwendung zu wiederholen.

Zu Absatz 3

Demgegenüber soll die Staatsregierung in dem in Absatz 3 normierten Bericht zur Lage der Gleichstellung im Freistaat Sachsen dem Landtag und der Öffentlichkeit einen Überblick über die geschlechterspezifische Chancengerechtigkeit in der Gesellschaft verschaffen. Der Bericht soll gesellschaftliche Problemfelder, wie z. B. geschlechtsspezifische Gewalt, problematische Rollenbilder und Stereotype oder Ungleichheiten in der Privatwirtschaft behandeln. Er ist ebenso dem Landtag vorzulegen, um eine öffentliche Diskussion anstoßen und gesetzgeberische Handlungsbedarfe unmittelbar erkennen zu können.

Zu § 30 (Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten)

Zu Absatz 1

Bei der Anwendung des SächsGleiG kann es zur Verarbeitung personenbezogener Daten i. S. d. Artikel 4 Nummer 1 DSGVO kommen. Solange die Verarbeitung keine besonderen Kategorien personenbezogener Daten nach Artikel 9 Absatz 1 DSGVO betrifft, richtet sich die Zulässigkeit der Verarbeitung nach Artikel 6 DSGVO, wobei die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung insbesondere auf lit. c und lit. e gestützt werden kann.

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

§ 11 SächsDSDG trifft im Anwendungsbereich des SächsGleiG keine abschließende Regelung. § 11 Absatz 4 SächsDSDG regelt den Umgang mit Bewerbungsunterlagen, wenn ein Beschäftigungsverhältnis nicht zustande kommt. § 11 Absatz 2 SächsDSDG enthält eine allgemeine Regelung zum Schutz besonderer Kategorien personenbezogener Daten.

Die Zulässigkeit der Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten richtet sich grundsätzlich nach Artikel 9 Absatz 2 DSGVO, der in Absatz 2 lit. g die Verarbeitung bei bestehendem erheblichen öffentlichen Interesse zulässt. Die Förderung der Gleichstellung und Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG ist als ein solches erhebliche öffentliche Interesse einzuordnen. Im Einklang mit Artikel 9 Absatz 2 DSGVO sieht die Vorschrift Maßnahmen zur Wahrung der Grundrechte und Interessen der betroffenen Person vor, indem die Verarbeitung auf Zwecke beschränkt wird, die zur Erfüllung der Aufgaben aus dem Gesetz erforderlich sind. Im Hinblick auf die Verarbeitung der Daten Dritter ergänzt Absatz 1 Satz 2 die einschlägige Vorschrift des § 11 Absatz 1 Satz 2 SächsDSDG.

Zu Absatz 2

Absatz 2 sieht spezifische Schutzmaßnahmen für besondere Kategorien personenbezogener Daten vor. Weitere Vorgaben zu technisch-organisatorischen Vorkehrungen können allerdings nicht abstrakt-generell geregelt werden, da sich die Art der Datenverarbeitung in den betroffenen Dienststellen deutlich voneinander unterscheiden dürfte. Die erforderlichen Regelungen werden an die jeweilige Dienststellenleitung delegiert.

Das Schutzniveau des Artikel 9 DSGVO müsste auch erreicht werden, wenn man § 30 und andere Datenschutzbestimmungen innerhalb des SächsGleiG (z. B. § 20 Absatz 6) als Rechtsvorschriften i. S. d. Öffnungsklausel des Artikel 88 DSGVO ansieht. Eine Notifizierung dieser Regelungen muss daher gemäß Artikel 88 Absatz 3 in jedem Fall erfolgen.

Zu § 31 (Übergangsvorschriften)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt in den Dienststellen den Übergang von den Frauenbeauftragten zu den Gleichstellungsbeauftragten. Die erstmalige Wahl der Gleichstellungsbeauftragten muss innerhalb von 18 Monaten nach Inkrafttreten des SächsGleiG abgeschlossen sein. Zu empfehlen ist der Beginn des Wahlverfahren gemäß § 15 circa drei Monate nach Inkrafttreten. In der Übergangszeit bleiben die zuvor als Frauenbeauftragte bestellten Personen im Amt. Ihre Rechte und Pflichten ergeben sich während dieser Zeit weiterhin aus dem SächsFFG in der Fassung des Tages vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes.

Zu Absatz 2

In Absatz 2 wird der zeitliche Ablauf der erstmaligen Erstellung von Gleichstellungsplänen nach Inkrafttreten und entsprechend der Regelungen des SächsGleiG geregelt. Dieses Verfahren ist nur zu durchlaufen, wenn der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes geltende Frauenförderplan der Dienststelle eine Restlaufzeit von weniger als 2 Jahren hat und die Erstellung eines neuen Frauenförderplans ohnehin in Kürze anstünde. Die ersten Gleichstellungspläne sind durch die Dienststellenleitungen zwölf Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes vorzulegen. Unter Berücksichtigung eines zeitlichen Puffers zur Überarbeitung des Gleichstellungsplans nach Einwänden, sieht Absatz 2 Satz 2 das Inkrafttreten der ersten Gleichstellungspläne sechs Monate nach der Vorlage des Entwurfs durch die Dienststellenleitung und damit 18 Monate nach Inkrafttreten des SächsGleiG vor.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass die Bestimmungen zur Besetzung von und Entsendung in Gremien nur für nach Inkrafttreten dieses Gesetzes neu zu besetzende Mandate gelten.

Zu Absatz 4

Die bisherige Rechtsgrundlage für die Erstellung der jährlichen Statistik nach § 28 (vormals § 5 SächsFFG), die Sächsische Frauenförderungsstatistikverordnung, bedarf infolge der Verabschiedung des SächsGleiG nicht nur einer begrifflichen Überarbeitung. Es sind auch inhaltliche Anpassungen angezeigt, so dass ein unverzügliches Inkrafttreten der Verordnung nach § 28 Absatz 2 nach Inkrafttreten des SächsGleiG nicht garantiert werden kann. Für den Übergangszeitraum zwischen dem Außerkrafttreten des SächsFFG als Ermächtigungsgrundlage der Frauenförderungsstatistikverordnung und dem Inkrafttreten einer entsprechenden Gleichstellungsstatistikverordnung ordnet Absatz 4 die Weitergeltung der Frauenförderungsstatistikverordnung an.

Zu Absatz 5

Absatz 5 legt fest, dass der erste Bericht über die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung spätestens vier Jahre nach der letztmaligen Vorlage des Frauenförderungsberichts zu erfolgen hat.

Zu § 32 (Einschränkung eines Grundrechts)

Die Vorschrift erfüllt das Zitiergebot. Je nach Art der Information können personenbezogene Daten betroffen sein.

Zu Artikel 2 (Änderung des Sächsischen Beamtengesetzes)

Zu Nummer 1

Die Regelung des § 11 Satz 2 des SächsBG zur sprachlichen Gestaltung von Stellenausschreibungen wird mit Nummer 1 in das SächsGleiG überführt. Da das Beamtengesetz nur Regelungen für eine Teilmenge der vom SächsGleiG erfassten Bediensteten trifft und das SächsGleiG das Ziel der einheitlichen und geschlechtergerechten sprachlichen Gestaltung von Stellenausschreibungen (vgl. § 5 Absatz 1) verfolgt, ist es zweckmäßig, eine einheitliche Regelung im insoweit auch sachlich passenderen SächsGleiG zu treffen. Die sich daraus ergebende Doppelregelung im SächsBG ist zu streichen.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Die Ergänzung in § 66 Absatz 1 SächsBG dient der Verdeutlichung der bereits existierenden Zweistufigkeit des Angehörigenbegriffs, der nahe Angehörige und weitere Angehörige umfasst. Es handelt sich insoweit nur um eine Klarstellung der Begrifflichkeit.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Durch die Regelung unter Buchstabe b. aa. wird der Begriff der nahen Angehörigen erweitert. An diesen Begriff knüpft die Definition der Pflegeaufgabe in § 4 Absatz 6 SächsGleiG (Artikel 1) an. Deren Erfüllung durch Bedienstete ist Voraussetzung für die Anwendung der im SächsGleiG enthaltenen Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Familien- oder Pflegeaufgaben mit der Berufstätigkeit, insbesondere der Regelungen zu familienbedingter Teilzeit oder Beurlaubung.

Als nahe Angehörige gelten nunmehr auch Personen, die mit der Beamtin oder dem Beamten in einem Haushalt zusammenleben und eine gegenseitige Verantwortungs- und Einstehensgemeinschaft bilden, ohne unter die Fallgruppen des § 66 Absatz 2 Satz 1 SächsBG zu fallen.

Wenngleich sich die Entwicklung des Begriffs der Verantwortungs- und Einstehensgemeinschaft zunächst an der Bedarfsgemeinschaft gemäß § 7 Abs. 3, 3a SGB II orientierte, kann diese nicht unmittelbar zugrunde gelegt werden, weil sie zur Erfassung des gewünschten erweiterten Personenkreises zu kurz griffe. Ausweislich der diesbezüglichen Rechtsprechung und Kommentierungen meint das SGB II trotz der Verwendung des offenen Begriffs „Personen“ hier exklusiv „Partner“ einer hetero- oder homosexuellen nichtehelichen bzw. nichtlebenspartnerschaftlichen Lebensgemeinschaft, mithin einer „Partnerschaft“ im Wortsinne (Gagel/Baldschun, SGB II, § 7 Rn. 62). Bundesverfassungsgericht (BVerfGE 87, 234) und Bundessozialgericht (BSGE 111, 250) verlangen eine gewisse Ausschließlichkeit der Beziehung der „Personen“, die keine vergleichbare Lebensgemeinschaft daneben zulässt. Die Einsatzgemeinschaft in der nichtehelichen Partnerschaft knüpft daran an, dass die faktischen Beiträge der Partner zum gemeinsamen Haushalt beim Bestehen einer Ehe die ehelichen Unterhaltungspflichten gemäß § 1360 BGB erfüllen würden.

Diese vornehmlich finanziellen Erwägungen zur Bedarfsgemeinschaft sind nachrangig bis unerheblich, wenn man den Fokus – wie mit der Änderung des § 66 Absatz 2 SächsBG beabsichtigt – konsequent auf die in Artikel 1 § 4 Absatz 6 Satz 2 als Pflegeaufgabe definierte „tatsächliche Betreuung und Pflege einer Person“ durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten legt. Die Beteiligten müssen schlicht nicht so eng miteinander verwoben sein, dass sie die persönlichen und finanziellen Verhältnisse der jeweils anderen detailgenau kennen und ggf. mitgestalten. Aus diesem Grund wurde auch im Rahmen der Ausgestaltung von § 66 Absatz 2 Satz 2 und 3 SächsBG auf die Übernahme von § 7 Abs. 3a Ziffer 4

SGB II (Verfügungsbefugnis über das Einkommen des Partners) verzichtet. Demgegenüber zählt § 66 Absatz 2 Satz 2 SächsBG nunmehr nicht abschließend konkrete Kriterien auf, die für die Annahme des wechselseitigen Willens zum Bestehen einer Verantwortungs- und Einstehensgemeinschaft sprechen.

Die Erweiterung des Begriffs der nahen Angehörigen trägt auch Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c) der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (EU-Vereinbarkeitsrichtlinie) Rechnung.

Zu Doppelbuchstabe bb

Der Einschub in § 66 Absatz 2 SächsBG führt zu einer redaktionellen Änderung der Struktur der Regelung, ohne dass der weitere Inhalt der Norm berührt wird.

Zu Buchstabe c

Buchstabe c beinhaltet eine redaktionelle Folgeänderung in § 66 SächsBG.

Zu Artikel 3 (Änderung des Sächsischen Besoldungsgesetzes)

Das Wort „Frauenbeauftragte“ in § 46 Absatz 3 Nummer 6 SächsBesG, wird durch das Wort „Gleichstellungsbeauftragte“ ersetzt.

Zu Artikel 4 (Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Der Begriff der Frauenbeauftragten in § 35 Absatz 2 Satz 4 SächsPersVG wird durch den Begriff der Gleichstellungsbeauftragten ersetzt.

Zu Buchstabe b

Ziffer 1b ordnet die Streichung des bisher in § 35 Absatz 3 Nummer 6 SächsPersVG geregelten Antragsrechts der Frauenbeauftragten auf Anberaumung einer Personalratssitzung an.

Zu Nummer 2

Durch Nummer 2 wird in § 41 Absatz 2 SächsPersVG der Begriff der Frauenbeauftragten durch den Begriff der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Bezugnahme auf das außer Kraft tretende SächsFFG durch die Bezugnahme auf das in Kraft tretende SächsGleiG ersetzt.

Zu Nummer 3

Nummer 3 ordnet die Ersetzung des Wortes „Frauenbeauftragte“ in § 42 Absatz 2 Satz 1 SächsPersVG durch das Wort „Gleichstellungsbeauftragte“ an.

Zu Nummer 4

Durch die in Nummer 4 geregelten Änderungen in § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 16 des SächsPersVG wird klargestellt, dass der Personalrat genauso wie bei der Aufstellung der Frauenförderpläne nach dem SächsFFG bisher auch bei der Erstellung von Gleichstellungsplänen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat.

Zu Nummer 5

Nummer 5 ordnet eine Ergänzung in § 82 Absatz 2 Nummer 1 SächsPersVG an, wodurch künftig auch der Verstoß einer Maßnahme gegen den Gleichstellungsplan einen Grund für die Zustimmungsverweigerung des Personalrats darstellen kann.

Zu Artikel 5 (Änderung der Sächsischen Gemeindeordnung)

Aufgrund der hohen Bedeutung der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten für die Verwirklichung des Verfassungsauftrags aus Artikel 8 SächsVerf und Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG vor Ort in den Gemeinden bleibt die Pflicht zu deren Bestellung in der SächsGemO verankert. Der Auftrag der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wird präzisiert, indem die Bereiche Familie, Beruf und Gesellschaft ausdrücklich in den Blick genommen werden. Die Regelung der Rahmenbedingungen bleibt den Hauptsatzungen der Kommunen überlassen. Die Grenze der Einwohnerzahl, ab der die Aufgabe der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten hauptamtlich erfüllt werden soll, wird auf 17.000 reduziert. Hiermit wird der demografischen Entwicklung in den ländlichen Gebieten Rechnung getragen.

Zu Artikel 6 (Änderung der Sächsischen Landkreisordnung)

Auch in der SächsLKrO wird der Aufgabenkreis der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, gleichlautend zur entsprechenden Formulierung in der SächsGemO präzisiert.

Zu Artikel 7 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Das SächsGleiG sowie die weiteren Änderungen Sächsischer Gesetze treten nach der Verkündung in Kraft. Das SächsGleiG löst das SächsFFG ab. Dieses tritt außer Kraft.