

Berlin, 24. Februar 2023

## STELLUNGNAHME

Deutscher Juristinnenbund e.V.  
Landesverband Sachsen

Vereinigung der Juristinnen,  
Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen

Geschäftsstelle / Office:

Kronenstraße 73 • D-10117 Berlin

Telefon: +49 30 4432700

geschaeftsstelle@djb.de • <https://www.djb.de>

### zum Referentenentwurf für ein Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum oben genannten Referentenentwurf und äußert sich insbesondere zum in Artikel 1 enthaltenen Entwurf für ein Sächsisches Gleichstellungsgesetz (SächsGleiG) wie folgt:

Zunächst ist zu begrüßen, dass sich die Sächsische Staatsregierung für eine umfassende Novellierung und Modernisierung der Gesetzesmaterie entschieden hat. Die Ablösung des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes (SächsFFG), das seit 1994 inhaltlich kaum geändert wurde, durch ein Gleichstellungsgesetz zeigt auf, dass die Staatsregierung verstanden hat, dass es im 21. Jahrhundert nicht mehr nur um die berufliche Förderung von Frauen gehen kann. Zeitgemäß ist es vielmehr, grundsätzlich alle Bediensteten des öffentlichen Dienstes in den Blick zu nehmen und sehr punktuell zu steuern – sei es in Fragen der Frauenförderung in Führungsebenen oder mit dem Ziel besseren Vereinbarkeit von Familienarbeit und Beruf, um insbesondere auch männliche Bedienstete stärker zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben zu motivieren.

Die vielfachen Sonderregelungen für „Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3“ (kommunale Dienststellen) sind nicht nur als normsetzungstechnisch kritisch (Doppelregelungen, Bestimmtheitsgebot), sondern teilweise auch als verfassungsrechtlich sehr bedenklich einzuordnen. Grundsätzlich sind keinerlei sachliche Gründe dafür ersichtlich, warum in einzelnen Regelungsmaterien für den öffentlichen Dienst der Kommunen andere Maßstäbe gelten sollen als für die Staatsverwaltung. Mit Blick auf den Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 3 Grundgesetz, der alle staatlichen Stellen verpflichtet, besteht durchaus die Gefahr verfassungswidriger, weil nicht sachlich zu rechtfertigender Ungleichbehandlungen der Bediensteten in den Kommunalverwaltungen und der Staatsverwaltung.

Die Sonderregelungen für die kommunalen Dienststellen sollen offensichtlich die Rechtslage des SächsFFG schlicht weiterführen. Dies ist insoweit problematisch, als dass seit 1994 Rechtsänderungen eingetreten sind, die aufgrund unterlassener Folgeänderungen des SächsFFG einzelne Normen haben verfassungs- oder gar europarechtswidrig werden lassen (vgl. hierzu insbesondere die Ausführungen zu § 7 Absatz 3 SächsGleiG). Kein Gesetzgeber

kann im Rahmen einer so grundlegenden Novellierung des Landesrechts wie hier wollen, dass schon seit Jahren rechtswidrige Normen mit einem neuen Landesgesetz in Kraft treten.

Es wird dringend empfohlen, die grundsätzliche Einbeziehung kommunaler Dienststellen in den Anwendungsbereich des SächsGleiG konsequent durchzuführen und auf (ggf. inhaltlich überholte oder gedoppelte) Sonderregelungen zu verzichten. In einzelnen Fällen könnte maximal die punktuelle Nichtanwendbarkeit einzelner Regelungen in kommunalen Dienststellen infrage kommen, entsprechende sachliche Rechtfertigungsgründe vorausgesetzt.

Im Einzelnen:

### Zu § 1 (Ziele des Gesetzes)

Das SächsGleiG beginnt mit der Benennung der mit den konkreten Regelungen verfolgten gesellschaftlichen und politischen Ziele. Dies ist aufgrund der erheblichen Bedeutung des Gesetzes sehr zu begrüßen. Es wäre jedoch wünschenswert, wenn die Aufzählung vollständig wäre und umfassend alle auch im Jahr 2023 noch nicht erreichten gleichstellungspolitischen Ziele umfassen würde. Hierzu zählen nach unserer Auffassung insbesondere auch die spezifische Förderung von Frauen auf dem Weg zu und in Führungspositionen sowie die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes. Auch wenn sich der öffentliche Dienst durch klare Tarif- und Besoldungsstrukturen auszeichnet, bestehen nach wie vor bei deren Anwendung und Umsetzung, z. B. bei der Entscheidung über die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe, strukturelle Benachteiligungsmechanismen und -potenziale zulasten von Frauen.

### Zu § 2 (Anwendungsbereich) und § 27 (Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen)

Auch wenn die Öffnung des Anwendungsbereichs für privatrechtliche Beteiligungsunternehmen des Freistaats grundsätzlich zu begrüßen ist, geht sie nicht weit genug. Durch die Regelungen der § 2 und § 27 wird erhebliches Gleichstellungspotential vergeben.

Letztlich enthält das Sächsische Gleichstellungsgesetz nun lediglich eine solitäre und sehr spezifische Regelung für die Entsendung von Personen in Aufsichtsgremien (nur ab einer gewissen Größe) von Beteiligungsunternehmen des Freistaats. Es ist zu bezweifeln, dass hierdurch in den Beteiligungsunternehmen in Sachsen auch nur geringe Effekte zugunsten der Gleichstellung von Frauen und Männer in diesen Unternehmen entstehen werden. Vielmehr sollte die umfassende Geltung der Regelungen des SächsGleiG in den privatrechtlichen Beteiligungsunternehmen sowohl des Freistaats als auch der Kommunen vorgesehen werden. Dabei sollten die Vertreterinnen und Vertreter des Freistaats bzw. der jeweiligen Kommune mindestens dazu verpflichtet werden, auf die Anwendung des SächsGleiG im Beteiligungsunternehmen hinzuwirken. Als Vorbild für eine Regelung könnte z. B. § 1 Absatz 3 des Hessischen Gleichstellungsgesetzes (HessGleiG) dienen. Jedoch wäre eine höhere Verbindlichkeit auch gleichstellungspolitischer Sicht ebenso wünschenswert wie die Anordnung konkreter Handlungspflichten. Vorbild für eine entsprechende Regelung könnte § 2 Absatz 2 des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) sein, in dem das Land bzw. die Kommunen „dafür Sorge zu tragen haben“, dass die Anwendung des Gesetzes „in der Unternehmenssatzung verankert wird“. Alternativ weisen wir auf die eher

ermöglichend formulierte Regelung des § 2 Absatz 2 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) hin, die die Verantwortung bei den juristischen Personen bzw. Beteiligungsunternehmen selbst sieht, und ihnen die Anwendung des BGleiG durch Verbindlicherklärung positiv anträgt.

### Zu § 3 (Gleichstellungsverpflichtung)

Empfohlen wird die Ergänzung der grundsätzlichen Regelungen in § 3 um eine gesetzliche Verpflichtung der Dienststellen zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache (im Rahmen der amtlichen Regeln zur deutschen Rechtschreibung). Darüber hinaus sollte auch die Öffentlichkeitsarbeit des Freistaates und der Kommunen in den Blick genommen werden. Die in diesem Rahmen verwendete Schrift-, Laut- und Bildsprache sollte keinesfalls bestehende Geschlechterstereotype reproduzieren und stattdessen die Vielfalt der sächsischen Gesellschaft widerspiegeln. Es wird folgende Formulierung für einen neuen Absatz in § 3 empfohlen:

„Im dienstlichen Schriftverkehr wird eine sprachliche Ausdrucksweise verwendet, die die Geschlechter gleichberechtigt sichtbar macht. Auch Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bringen die Gleichstellung der Geschlechter sprachlich zum Ausdruck und berücksichtigen die Vorgaben der durch das für die Justiz zuständige Bundesministerium veröffentlichten Bekanntmachung des Handbuchs der Rechtsförmlichkeit, in der jeweils geltenden Fassung. Bei bildlichen Darstellungen ist auf eine geschlechtersensible Wiedergabe von Personen und Tätigkeiten zu achten.“

### Zu Absatz 1

Im Gegensatz zum SächsFFG enthält das SächsGleiG keine Verpflichtung mehr zum aktiven Schutz in der Dienststelle vor sexueller Belästigung sowie weitere diesbezügliche Regelungen (vgl. § 16 SächsFFG). Zwar enthält das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umfassende Schutzregelungen gegen sexuelle Belästigung und Belästigungen aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität. Jedoch empfehlen wir aufgrund der nach wie vor erheblichen praktischen Bedeutung des Schutzes vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz für Frauen und im Sinne einer möglichst einfachen Rechtsanwendung eine ausdrückliche und grundsätzliche Schutzregelung auch im SächsGleiG. Neben der Pflicht zur Beseitigung struktureller Benachteiligungen von Frauen sollte Absatz 1 daher auch die Pflicht zum aktiven Schutz vor sexueller Belästigung enthalten. Wünschenswert wäre auch die ausdrückliche Einordnung sexueller Belästigungen als Dienstvergehen sowie die Klarstellung, dass Beschwerden gegen sexuelle Belästigungen nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen dürfen.

### Zu Absatz 2

Die Verpflichtung aller Bediensteten zur Berücksichtigung der Ziele des SächsGleiG ist ebenso wie die gesetzliche Verankerung der Förderung der Chancengerechtigkeit als Leitprinzip des öffentlichen Dienstes ausdrücklich zu begrüßen. Der Gesetzentwurf lässt jedoch die Regelung einer Konsequenz dafür vermissen, dass diese Pflicht im schlechtesten Fall gar nicht und bestenfalls sehr gut durch einzelne Bedienstete erfüllt wird. Nach dem Beispiel des § 5 Absatz 2 Satz 2 Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG RP) sollte sich die Güte der Aufgabenerfüllung in der dienstlichen Beurteilung als Leistungskriterium niederschlagen. § 1 Absatz 3 LGG NRW erklärt die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes ausdrücklich zur

„für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgabe“. Eine entsprechende Regelung sollte auch das SächsGleIG enthalten.

#### Zu Absatz 3

Um im Zusammenhang mit der Formulierung des Absatzes 4 keine unterschiedlichen Maßstäbe und Regelungsziele entstehen zu lassen, wird empfohlen nach den Wörtern „Herstellung von“ die Wörter „Geschlechtergerechtigkeit und“ einzufügen.

#### Zu Absatz 4

Absatz 4 stellt eine sehr zu begrüßende erste gesetzliche Verankerung der geschlechtergerechten Haushaltsführung dar. Hierdurch hebt sich der Entwurf des SächsGleIG von anderen Gleichstellungsgesetzen als modern ab. Jedoch ist die Formulierung erheblich zu kurz gedacht. Sie kann ausgelegt werden als der gesetzliche Auftrag zur theoretischen Betrachtung eines reinen Haushaltsmodells. Es soll eine Strategie zur modellhaften Analyse geschlechtsspezifischer Auswirkungen der Haushaltsführung verfolgt werden. Die Strategie kann sich also auf die Analyse ggf. nur eines Teils des sächsischen Haushalts beschränken, ohne aus den gefundenen Ergebnissen weitere Handlungen ableiten zu müssen. Eine Analyse zieht nicht zwingend weitere Schritte, wie z. B. die Ableitung von Handlungsempfehlungen oder konkrete Aufträge und Pflichten für konkrete Adressaten nach sich. Darüber hinaus ermöglicht die aktuelle Formulierung eine lediglich modellhafte Analyse. Es muss also nicht einmal zwingend der tatsächliche Sächsische Haushalt und dessen Umsetzung der Analyse zugrunde liegen. Insoweit entpuppt sich der Absatz 4 in der aktuellen Formulierung leider als wenig hilfreich beim Bestreben, den sächsischen Landeshaushalt geschlechtergerecht zu gestalten.

#### Zu § 4 (Begriffsbestimmungen)

#### Zu Absatz 5

Aus verfassungsrechtlicher Sicht ist zu begrüßen, dass für die Anwendung der Instrumente des SächsGleIG allein die Unterrepräsentanz von Frauen maßgeblich ist. Das entspricht dem Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz insoweit, als positive Fördermaßnahmen zugunsten eines Geschlechts allein zur Beseitigung struktureller Benachteiligungen gerechtfertigt sind. Ein Indiz für das Vorliegen struktureller Benachteiligungsmechanismen ist die Unterrepräsentanz eines Geschlechts. Wie in der Gesetzesbegründung treffend ausgeführt wird, sind im Erwerbsleben solche strukturellen Benachteiligungen lediglich zulasten von Frauen feststellbar und belegt. Die Unterrepräsentation von Frauen insbesondere in Führungspositionen ist hierfür ein anerkanntes Indiz. Soweit Männer in einzelnen Bereichen, Branchen oder Funktionsebenen unterrepräsentiert sind, ist dies in der Regelung auf individuelle Karriereentscheidungen zurückzuführen und nicht auf benachteiligende Strukturen im Erwerbsleben, die zu beseitigen wären. Folgerichtig hat der Bundesgesetzgeber im Rahmen des Führungspositionengesetzes II und der dortigen Änderungen am Bundesgleichstellungsgesetz im August 2021 sämtliche Regelungen aufgehoben, deren Voraussetzung die Unterrepräsentation von Männern ist und die Fördermaßnahmen zugunsten von Männern enthielten (vgl. BT-Drs. 19/26689, S. 67 f. zu Artikel 2 Nr. 8).

Es stellt jedoch eine besondere Herausforderung dar, eine gut handhabbare und gleichzeitig der zielgenauen Steuerung dienende Definition für den Begriff der Unterrepräsentation von Frauen zu finden. Es ist grundsätzlich zu begrüßen, dass das SächsGleiG die in anderen Gleichstellungsgesetzen und auch im SächsFFG verwendete Anknüpfung an zum Teil nicht näher definierte „Bereiche“ nicht übernommen hat. Vielmehr wird sich bemüht, durch das Abstellen auf Funktionsebenen innerhalb einer Dienststelle sehr genau zu prüfen, wo Frauen unterrepräsentiert sind und auch nur dort zielgenau mit fördernden Maßnahmen einzugreifen. Das stärkt die verfassungsrechtliche Rechtfertigung der ggf. erfolgenden Bevorzugung aufgrund des Geschlechts. Dennoch sind erhebliche Schwierigkeiten bei der Rechtsanwendung zu erwarten. Wir empfehlen daher dringend für die Umsetzung in der Praxis durch Personalverwaltungen und Gleichstellungsbeauftragte aussagekräftige und anschauliche Erläuterungen für die Zielgruppe der juristischen Laien und dienstrechtlichen Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger. Der Verweis auf die Gesetzesbegründung kann dabei nur ein erster Ansatzpunkt sein. Zum SächsFFG existiert eine hilfreiche Handreichung, die Vorbild für entsprechendes Informationsmaterial zum SächsGleiG sein sollte. Auch zu anderen Landesgleichstellungsgesetzen gibt es erläuternde Broschüren für die praktische Rechtsanwendung.

Zu begrüßen ist die Stichtagsregelung des Absatzes 5 Satz 6. Das Vorliegen einer Unterrepräsentanz muss nicht vor jeder einzelnen Maßnahme geprüft werden, sondern es genügt der Rückgriff auf die ohnehin gemäß § 28 jährlich zu erstellende Personalstatistik. Jedoch sollte hier ergänzt bzw. klargestellt werden, dass diese Regelung nicht nur für die Fälle des Satz 1 und 2 (Funktionsebenenbetrachtung innerhalb einer Dienststelle bzw. des Geltungsbereichs eines Gleichstellungsplans) gilt, sondern auch für die Fälle des Satzes 5, in denen die Vergleichsgruppenbildung anhand mehrerer vergleichbarer Dienststellen innerhalb eines Geschäftsbereichs erfolgt.

#### [Zu Absatz 6 und Artikel 2 Nr. 2](#)

Es ist ausdrücklich zu begrüßen, dass der Gesetzentwurf zur Erweiterung des Begriffs der nahen Angehörigen, deren Betreuung besser mit der Berufstätigkeit vereinbar werden soll, genutzt wird. In diesem Zusammenhang kann das SächsGleiG tatsächlich als eines der modernsten Gleichstellungsgesetze betrachtet werden. Dabei sind die Orientierung an der Bedarfsgemeinschaft des SGB II und deren für die Zielsetzung des SächsGleiG passgenaue Modifikation gelungen.

#### [Zu Absatz 9](#)

Die Definition der „Bereiche“, die offenbar unmittelbar und wortgleich aus § 3 Absatz 4 SächsFFG übernommen wurde und auch nur im Zusammenhang mit § 7 Absatz 3 SächsGleiG relevant ist, verwendet mit den Worten „Lohngruppen“ und „Vergütungsgruppen“ Begriffe, die im öffentlichen Dienstrecht nicht mehr relevant sind. Seit der Ablösung des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) durch den Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVÖD) und den Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) wird nur noch der - im Absatz 9 nicht aufgeführte - Begriff der „Entgeltgruppe“ verwandt. Absatz 9 ist insoweit anzupassen, sofern er nicht durch eine Umformulierung von § 7 Absatz 3 (Verwendung des im übrigen Gesetzestext einheitlich verwendeten Begriffes „Unterrepräsentanz“ gemäß § 4 Absatz 5 als Tatbestandvoraussetzung) oder dessen Streichung ganz entbehrlich wird.

Am Beispiel des Absatz 9 zeigt sich im Übrigen wie erheblich überarbeitungsbedürftig das SächsFFG ist, weil es seit seinem Inkrafttreten 1994 keinerlei inhaltliche Anpassungen mehr erfahren hat. Hierbei ist der beschrittene Weg der kompletten Neuformulierung des SächsGleiG vorzugswürdig, um im Verlauf der letzten fast 30 Jahre eingetretene Rechtsänderungen auf allen Ebenen umfassend und korrekt berücksichtigen zu können. Die schlichte wortlautgenaue Übernahme von Regelungen aus dem SächsFFG in das SächsGleiG birgt die Gefahr der Übernahme mittlerweile rechtswidriger Regelungen in ein neues Gesetz, die einer gerichtlichen Überprüfung schon jetzt nicht standhalten würden (vgl. hierzu auch die Ausführungen zu § 7 Absatz 3). Das kann kein Gesetzgeber wollen.

### Zu § 5 (Stellenausschreibungen)

Es wird dringend empfohlen, den Paragraphen um die grundsätzliche Verpflichtung zur öffentlichen Stellenausschreibung zu ergänzen. Es ist erwiesen, dass bei rein internen Ausschreibungsverfahren Frauen strukturell benachteiligt werden. In Führungspositionen und an für Stellenbesetzungsverfahren neuralgischen Punkten sind Männer überrepräsentiert. Aufgrund des Effekts der sog. Homosozialität oder homosozialen Kooptation (umgangssprachlich auch Mini-Me-Effekt) besteht bei rein internen Stellenbesetzungsverfahren die Gefahr, dass durch sie überwiegend ihnen ähnliche Personen (Männer) zur Bewerbung aufgefordert und ermutigt werden. Dabei ist ebenso wissenschaftlich bewiesen, dass zur Förderung von Frauen auf dem Weg in Führungspositionen genau diese individuelle Ansprache potenzieller Kandidatinnen unerlässlich ist. Bei internen Bewerbungsverfahren besteht die Gefahr, dass genau das unterbleibt und im Ergebnis eine Überrepräsentanz von Männern reproduziert wird. Der Pool der Bewerberinnen sollte von Beginn an möglichst groß sein, um entsprechende Optionen für ein geschlechtersensible Bestenauslese zu haben. Diesen Grundgedanken berücksichtigt im Übrigen auch § 6 Absatz 1, der die nächste Stufe des Stellenbesetzungsverfahrens regelt und in dieser Phase ebenfalls einen möglichst großen Pool an Bewerberinnen erreichen will.

### Zu § 6 (Bewerbungs- und Auswahlverfahren)

Im Wortlaut des Paragraphen besteht Kürzungspotential: Bewerbungsverfahren sind Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche sind Personalauswahlgespräche. Es würde genügen, in der Überschrift und im Gesetzestext die jeweiligen Oberbegriffe „Auswahlverfahren“ und „Personalauswahlgespräche“ zu verwenden.

Für eine höhere Anwendungsfreundlichkeit in der Praxis, insbesondere für die Gleichstellungsbeauftragten, empfehlen wir die Ergänzung eines Absatzes, der die in Auswahlgesprächen unzulässigen Fragen an Bewerberinnen und Bewerber auf einen Blick zusammenfasst. Eine entsprechende Regelung enthält bereits § 7 Absatz 2 SächsFFG. Ein aktuelleres Vorbild könnte § 7 Absatz 2 BGleiG sein.

Darüber hinaus empfehlen wir mit Blick auf die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung auch von Personalauswahlverfahren die Ergänzung eines weiteren Absatzes nach dem Vorbild von § 4 Absatz 1 Satz 3 BGleiG. Demnach ist die Durchsetzung des BGleiG auch bei grundlegenden Änderungen von Verfahrensabläufen in personellen, organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten, insbesondere durch Automatisierung oder Auslagerung, sicherzustellen. Diese Regelung könnte alternativ § 3 Absatz 3 SächsGleiG ergänzen.

## Zu § 7 (Auswahlentscheidung)

### Zu Absatz 1

Das in § 7 enthaltene Förderungsinstrument der bevorzugten Berücksichtigung von Frauen bei einem Qualifikationspott („Quote“) gehört in Gleichstellungsgesetzen zum Standard. Leider wird auch standardmäßig als Voraussetzung für die bevorzugte Berücksichtigung einer Bewerberin verlangt, dass sie die „gleiche Qualifikation“ aufweist wie ihr Konkurrent. So auch durchgängig im SächsGleIG.

Vergleichbare Regelungen in zahlreichen anderen Ländern haben gezeigt, dass das mit einer solchen „Quote“ verbundene Ziel, Frauen verstärkt in Führungspositionen zu bringen, mit dieser Formulierung nicht im gewünschten Ausmaß erreicht wird. Der ehemalige Präsident des Bundesverfassungsgerichts Prof. Dr. Papier und der Rechtswissenschaftler Dr. Heidebach haben deshalb in einem Gutachten für das Land Nordrhein-Westfalen den – gut begründeten – Vorschlag gemacht, nicht mehr auf eine exakt „gleiche“ Qualifikation von Frauen und Männern sondern auf eine „im Wesentlichen gleiche“ Qualifikation bei der Auswahlentscheidung abzustellen (DVBl 2015, 125). Papier/Heidebach nehmen hierbei Bezug auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofes in Sachen Abrahamsson und Anderson (EuGH Rs. C-407/98, Rdnr. 62), in dem dieser für Auswahlentscheidungen eine „fast gleichwertige Qualifikation“ genügen lässt (in der englischen Version: „equivalent or substantially equivalent merits“; in der französischen Version „sensiblement équivalents“). Es wäre sehr zu begrüßen, wenn das SächsGleIG sich an diesem substanziellen Punkt durch die Abkehr von der starren „gleichen“ Qualifikation als ein wirklich modernes Gleichstellungsgesetz auszeichnen würde.

Parallel dazu müsste allerdings auch ein näherer Blick auf den Stand des Beurteilungswesens im sächsischen öffentlichen Dienst geworfen werden. Beurteilungen bilden die Grundlage für den Leistungsvergleich bei Auswahlentscheidungen, und spielen damit – nach den Worten des 2. Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (BT-Drs. 18/12840 S. 131) – eine „gleichstellungspolitische Schlüsselrolle“. Jedoch werden Leistungs- und Befähigungsbeurteilungen oftmals von Geschlechterstereotypen und überkommenen Rollenverteilungen beeinflusst, die sich eher zulasten von Frauen auswirken. Es ist daher wichtig, die Dienststellen auf ein geschlechtergerechtes Beurteilungswesen zu verpflichten, insbesondere durch die geschlechtergerechte Formulierung von Leistungskriterien, die regelmäßige Durchführung von Schulungen für Führungskräfte, Beurteiler\*innen und Gleichstellungsbeauftragte, die geschlechtergerechte Besetzung von Beurteilungsgremien, eine regelmäßige Qualitätskontrolle (z.B. durch eine Verpflichtung zur fortlaufenden statistischen Auswertung) sowie die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in den weichenstellenden Phasen einer Beurteilungsrunde. Es hat sich leider gezeigt, dass Beamtinnen und -rechtler in Verwaltung und Gerichten mitunter Probleme damit haben, den Landesgleichstellungsgesetzen zur Wirksamkeit zu verhelfen und ihre Auslegungsbemühungen nicht selten lieber darauf richten, Gleichstellungsrecht zu marginalisieren. Entscheidend wäre also letztlich der Wille der die Personalentscheidungen treffenden Personen, aber insbesondere auch eine entsprechende Ressortpolitik innerhalb der Landesregierung. Hierfür könnten Zielvereinbarungen der Ressorts der Landesregierungen mit dem jeweils für Gleichstellung zuständigen Ministerium hilfreich sein. Die Verpflichtung zu solchen Zielvereinbarungen im SächsGleIG wäre deshalb zu begrüßen.

### Zu Absatz 3

§ 7 Absatz 3, dessen Wortlaut offensichtlich unmittelbar aus § 8 SächsFFG übernommen wurde, begegnet erheblichen Bedenken. Zunächst wird auf die bereits erwähnten grundsätzlichen Bedenken bzgl. der schlichten Übernahme von Wortlauten aus dem SächsFFG verwiesen. Darüber hinaus erschwert die komplizierte Formulierung es erheblich, den Regelungsgehalt des Absatzes zu erfassen. Weder die Tatbestandsvoraussetzungen noch die konkreten Rechtsfolgen und Handlungsanweisungen sind aus dem Wortlaut klar erkennbar. Schließlich hat seit dem Inkrafttreten des § 8 SächsFFG im Jahr 1994 der Europäische Gerichtshof (EuGH) in diversen Entscheidungen dezidierte Kriterien für die Rechtmäßigkeit von nationalen Regelungen herausgearbeitet, die mit dem Ziel der Förderung von Frauen im Erwerbsleben Auswahlentscheidungen anhand des Geschlechts der zur Auswahl stehenden Personen regeln. Die Gesetzesbegründung zu § 7 Absatz 1 führt die entsprechenden maßgeblichen Entscheidungen auf. Diesen Kriterien entsprechen weder § 8 SächsFFG noch der hier gegenständliche § 7 Absatz 3 SächsGleG.

Sieht man den Absatz 3 dann in Zusammenhang mit den Absätzen 1 und 2, stellt sich die Frage, was genau Absatz 3 für die kommunalen Dienststellen über die dortigen Regelungen hinaus oder abweichend davon konkret regeln will. Warum bedarf es dieser Sonderregelung? Worin unterscheiden sich die Regelungsgehalte? Die Absätze 1 und 2 enthalten eine europa- und verfassungsrechtskonforme Regelung zur bevorzugten Berücksichtigung von Frauen bei Auswahlentscheidungen. Die Maßgaben des Europäischen Gerichtshofs zum Qualifikationspatt zwischen einer Bewerberin und einem Bewerber und zur zwingend notwendigen Härtefallregelung (hier in Absatz 2) werden hier mehr als umgesetzt (vgl. Ausführungen zu § 7 Absatz 1 und dem Maßstab der „gleichen Qualifikation“). Dem Wortlaut nach soll Absatz 3 „abweichend“ von den vorhergehenden Absätzen gelten. Die alleinige Geltung des Absatzes 3 in den kommunalen Dienststellen begegnet jedoch erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken, allein schon, weil er keine vom EuGH geforderte Härtefallklausel enthält. Aber auch wenn man Absatz 2 in den kommunalen Dienststellen anwendbar machen würde, verbliebe es bei der äußerst unklaren und unbestimmten Formulierung des Absatz 3

Es wird dringend empfohlen Absatz 3 ersatzlos zu streichen und die Absätze 1 und 2 auch auf die kommunalen Dienststellen anzuwenden.

### Zu § 8 (Ermittlung und Einschätzung von Qualifikationen)

#### Zu Absatz 1

Die bei entsprechendem Vortrag der zu beurteilenden Person zu berücksichtigenden Erfahrungen und Fähigkeiten aus ehrenamtlichen Tätigkeiten sind sehr weit gefasst. Es stellt sich die Frage, ob so die gleichstellungspolitische Intention noch gewahrt und erreicht werden kann. Mit der Regelung sollen insbesondere Frauen gefördert werden, deren zivilgesellschaftliches Engagement zum Ausgleich von Defiziten auf dem „klassischen Berufsweg“ stärker berücksichtigt werden soll. In der aktuellen weiten Formulierung, nach der alle „gesellschaftlich relevanten Aufgaben“ berücksichtigt werden, kann dieser Ausgleichseffekt leicht aufgehoben werden. Steht der Bewerberin mit Karriereunterbrechungen und geringerer Arbeitszeit aufgrund Familienarbeit oder Ehrenamt ein Bewerber mit durchgängigem Normalarbeitsverhältnis gegenüber, der sich nebenberuflich im gesellschaftlich äußerst relevanten Breitensport stark als Jugendtrainer



engagieren oder ein politisches Ehrenamt wahrnehmen kann, weil er selbst aufgrund klassischer Rollenverteilung in seiner Familie keine Sorgearbeit leisten muss, gereicht die umfassende Formulierung des Absatz 1 der Bewerberin ggf. zum Nachteil und perpetuiert herrschende patriarchale Verhältnisse.

Es wird daher empfohlen, die grundsätzlich zu begrüßende Berücksichtigung von ehrenamtlichen Erfahrungen einzugrenzen auf die klassisch weiblich konnotierten Tätigkeiten im Sozialbereich und bei der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen. Es bietet sich die Übernahme von § 8 Absatz 2 SächsFFG an.

#### Zu Absatz 2

Das was § 6 SächsGleIG unter dem Aspekt der einfachen Rechtsanwendung insbesondere durch Gleichstellungsbeauftragte vermissen lässt, wird im hiesigen Absatz 2 sehr gut umgesetzt, nämlich die umfassende Aufzählung der keinesfalls für Beurteilungen und Beurteilungsrichtlinien relevanten Kriterien. Es wird empfohlen, hier noch weiterzugehen und nach dem Vorbild von § 9 Absatz 2 Nr. 3 BGleIG auch auszuschließen, dass schon die Absicht von der Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung oder einer familienbedingten Beurlaubung Gebrauch zu machen, berücksichtigt wird.

#### Zu § 9 (Fortbildung)

Es wird vorgeschlagen, die Überschrift des Paragraphen dem im Gesetzestext verwendeten Wortlaut anzupassen. In den Absätzen ist jeweils richtigerweise von „Fort- und Weiterbildung“ die Rede. Im Sinne einer einheitlichen Textgestaltung sollte diese Formulierung auch in der Überschrift und im übrigen Gesetzestext (vgl. z. B. § 12 Absatz 2) verwendet werden.

#### Absatz 1

Äußerst kritikwürdig ist der letzte Satz des Absatzes 1, denn dieser relativiert alle vorhergehenden – und äußerst zu begrüßenden – Regelungen letztendlich. Es besteht die Möglichkeit, dass auch die bewusste und gewollte Förderung von Männern allein aufgrund ihres Geschlechts (oder aufgrund der oben unter § 5 erläuterten homosozialen Kooptation) als „Belang der Dienststelle“ zu berücksichtigen ist, wenn eine Dienststellenleitung eine entsprechende Personalpolitik verfolgt. Es wird dringend die Streichung des letzten Satzes angeraten.

#### Absatz 2

Dem Absatz sollte ein ausdrücklicher Hinweis vorangestellt (und aus § 9 Absatz 2 SächsFFG übernommen) werden, dass Teilzeitbeschäftigten die gleichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten einzuräumen sind, wie Vollzeitbeschäftigten. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass 75 Prozent der Teilzeitbeschäftigten im sächsischen öffentlichen Dienst Frauen sind. Sinnvoll wäre auch die klare Vorgabe, dass Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Möglichkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit (insbesondere von Teilzeitbeschäftigten) durchzuführen sind.

Hinsichtlich der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sollte die Gesetzesbegründung die Klarstellung enthalten, dass diese sowohl auf der Rechtsgrundlage des Absatzes 2 fußt als auch ein „normales“ Beteiligungsrecht im Sinne und nach den Maßgaben des § 20 SächsGleIG

darstellt. Gleiches wird für die weiteren Gesetzesstellen empfohlen, an denen die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten außerhalb von § 20 SächsGleiG ausdrücklich erwähnt wird.

### Absatz 3

Absatz 3 orientiert sich offenbar zum Teil an § 10 Absatz 2 Satz 4 Nr. 2 BGleiG. Zur praktischen Ausgestaltung weisen wir auf die Empfehlungen des BMFSFJ zur Erstattung von Betreuungskosten vom 06.03.2020<sup>1</sup> hin. Im Vergleich zur Kann-Regelung des BGleiG stellt die Soll-Regelung in Absatz 3 schon einen Fortschritt dar. Dieser wird jedoch durch den Haushaltsvorbehalt relativiert.

### Absatz 6

Die in Absatz 6 enthaltenen Sonderregelungen für kommunale Dienststellen sind im Ergebnis überflüssig, da sie im Kern Doppelregelungen zu den vorangehenden umfassenden Regelungen des § 9 enthalten. Wie bei § 7 Absatz 3 stellt sich die Frage, warum es dieser Sonderregelung bedarf. Worin unterscheiden sich die Regelungsgehalte in Absatz 6 und in den anderen Absätzen? Es wird auf die einleitenden grundsätzlichen Ausführungen zu den Sonderregelungen für kommunale Dienststellen verwiesen.

Sofern einzelne Regelungen des § 9 für kommunale Dienststellen nicht anwendbar sein sollen, empfiehlt es sich, im jeweiligen Absatz die Nichtanwendung anzuordnen anstatt wie hier verwirrende Doppelregelungen zu treffen.

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

### Zu Absatz 4

Die aktuelle Formulierung, nach der Dienststellen „berechtigt“ sind, neue Arbeitsmodelle zu erproben gibt lediglich den Status Quo der grundsätzlichen Möglichkeit und Berechtigung wieder. Im Sinne eines modernen Gleichstellungsgesetzes wäre jedoch eine Formulierung vorzuziehen, die die Dienststellen stärker in die Pflicht nimmt, von bekannten Pfaden abzuweisen, dort wo es grundsätzlich möglich ist. Für einen stärkeren Impuls oder gar Handlungsauftrag könnte z. B. die Formulierung „Die Dienststellen sind angehalten, ...“ verwendet werden.

## Zu § 11 (Teilzeitarbeit und Beurlaubung)

### Zu Absatz 1

Aus Absatz 1 wird die grundsätzliche Erkenntnis der Staatsregierung erkennbar, dass es im Wettbewerb um Fachkräfte für den öffentlichen Dienst nachteilig sein kann, in den grundlegenden Fragen der tatsächlichen Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufstätigkeit Unterschiede zwischen Arbeitnehmenden einerseits und Beamtinnen und Beamten andererseits zu machen. In einer modernen Verwaltung sollten elementare Arbeits- und Vereinbarkeitsbedingungen für alle Bediensteten gleichermaßen gelten. In der Corona-Pandemie mit ihren besonderen Belastungen für berufstätige Eltern (davon überwiegend Mütter) griffen teilweise unterschiedliche Freistellungsmöglichkeiten zur Kinderbetreuung für

---

1 Siehe <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/81924/c8896f4374ae6867a188b42208049fff/erstattung-von-kinderbetreuungskosten-bei-fortbildungsmassnahmen-data.pdf>, zuletzt aufgerufen am 22.02.2023.

Beamtinnen und Beamte und Arbeitnehmende. In der elementaren Frage tatsächlicher und alltäglicher Arbeitsbedingungen, die beispielsweise vergleichbar sind mit der zur Verfügung gestellten Arbeitsplatzausstattung, ist kein Sachgrund dafür ersichtlich allein aufgrund des dienstrechtlichen Status unterschiedliche Maßstäbe anzulegen.

Leider wird im Ergebnis die Chance auf die Erhöhung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes für nicht verbeamtete oder verbeamtungsfähige (Altersgrenze) Fachkräfte dadurch komplett vergeben, dass die grundsätzliche begrüßenswerte Anwendung des § 98 Sächsisches Beamtengesetz (SächsBG) auf Arbeitnehmende auf solche beschränkt wird, deren Arbeitsverhältnis nicht der Tarifbindung des TV-L unterliegt. Das betrifft einen verschwindend geringen Bruchteil der Arbeitnehmenden. Damit läuft die Regelung des § 11 Absatz 1 und die anscheinende Gleichstellung der Bediensteten unabhängig vom dienstrechtlichen Status letztlich ins Leere.

Dabei hätte der Landesgesetzgeber gemäß Artikel 72 i. V. m. Artikel 74 Absatz 1 Ziffer 12 GG die Gesetzgebungskompetenz, weil alle hier für einen Regelungskonflikt Betracht kommenden Bundesgesetze Öffnungsklauseln enthalten, die Abweichungen durch Landesgesetze zugunsten der Arbeitnehmenden zulassen (vgl. § 23 TzBfG, § 15 Abs. 2 S. 5 BEEG, § 8 PZG, § 2 Abs. 3 FPfZG). Mit der entsprechenden Anwendung des § 98 SächsBG auf Arbeitnehmende werden für diese günstigere Regelungen als die bundesgesetzlichen geschaffen, weil die Schwelle für die Versagung eines Anspruchs auf familienbedingte Teilzeit oder Beurlaubung erhöht wird.

Auch die Abweichung einer landesgesetzlichen Regelung von den entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen des TV-L ist zulässig. Zum einen gewährleistet die Tarifautonomie des Artikel 9 GG zwar eine Regelungsprärogative, aber kein Regelungsmonopol (Erfurter Kommentar/Linsenmaier, GG, 22. Auflage 2022, Art. 9 Rn. 82 m. w. Nachw.). Auch können ursprünglich wirksame Tarifnormen nachträglich unwirksam werden, wenn nach ihrem Inkrafttreten vorrangiges (Landes-)Recht gesetzt wird (vgl. BAG vom 5.11.1964, AP § 3 BUrlG Nr. 1, 2). Der hier in Frage stehenden landesgesetzlichen Abweichung vom TV-L steht auch nicht die Mitgliedschaft des Freistaats Sachsen in der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) entgegen. Deren Satzung sieht zwar in § 7 Nr. 4 vor, dass die Durchführung übertariflicher Maßnahmen durch ein Bundesland (oder hier analog die Vorlage eines entsprechenden Gesetzentwurfs der Staatsregierung an den Landtag) eines Ermächtigungsbeschlusses durch die Mitgliederversammlung bedarf. Jedoch regelt die Satzung keinerlei Rechtsfolgen bei Verletzung dieser Pflicht. Es kann auch nicht ausgeschlossen werden, dass einem solchen Antrag auf Ermächtigung zugestimmt würde. Schließlich sprechen die allgemeinen arbeitsrechtlichen Kollisionsregelungen für die Zulässigkeit der Anwendung des § 98 SächsBG auf tarifgebundene Arbeitsverhältnisse durch eine entsprechende Regelung in § 11 Absatz 1 SächsGleG. Für ein Arbeitsverhältnis können unterschiedliche Rechtsquellen unterschiedlichen Inhalts bedeutsam sein. Die Entscheidung darüber, welche Quelle im Falle einer Kollision maßgeblich ist, wird anhand des Rangprinzips und des Günstigkeitsprinzips getroffen. Landesgesetzliche Regelungen sind ranghöher als Tarifverträge und gehen diesen vor. Rangniedere Regelungen gehen ranghöheren Regelungen nur vor, wenn sie für Arbeitnehmende günstigere Regelungen enthalten und das ranghöhere Recht nicht zweiseitig bindend ist. Die hier infrage stehende Anwendung des § 98 SächsBG auf Arbeitnehmende durch § 11 Absatz 1 SächsGleG würde hinsichtlich der Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der familienbedingten Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung gegenüber den entsprechenden Regelungen des TV-L zu für die Arbeitnehmenden

günstigeren Ergebnissen führen. Die Kollision von § 11 Absatz 1 SächsGleiG i. V. m. § 98 SächsBG mit den tarifvertraglichen Regelungen würde sowohl nach dem Rangprinzip als auch nach dem Günstigkeitsprinzip (keine günstigere rangniedrigere Regelung) zur Anwendung der landesgesetzlichen Regelung führen.

Es wird empfohlen, diese Chance zur besseren Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufstätigkeit für alle Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst in Sachsen und zur sachangemessenen Gleichbehandlung von Arbeitnehmenden und Beamtinnen und Beamten zu nutzen.

#### Zu Absatz 4 und 5

Sehr zu begrüßen sind die detaillierten Regelungen zur zwingend notwendigen Entlastung der Bediensteten, die familienbedingt ihre Arbeitszeit reduzieren sowie der Kolleginnen und Kollegen von beurlaubten oder Teilzeitbediensteten. Dies sollte allerdings schon auf der Schutzpflicht des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn heraus selbstverständlich sein. Als problematisch wird jedoch der in Absatz 4 und 5 enthaltene Vorbehalt der bestehenden dienstlichen Möglichkeiten gesehen. Dies kann ähnlich wie in § 9 Absatz 1 zur Relativierung und zum Leerlaufen einer eigentlich begrüßenswerten Regelung führen. Die Absätze 4 und 5 entsprechen § 16 Absatz 5 BLeiG, der jedoch ganz ohne eine solche Einschränkung auskommt. Diese Variante wäre vorzugswürdig.

#### Zu § 12 (Wechsel in Vollzeit, beruflicher Wiedereinstieg)

##### Zu Absatz 2

Die umfangreichen Beschränkungen für die Teilnahme von familienbedingt beurlaubten Bediensteten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf bestehende Kapazitäten, verfügbare Haushaltsmittel und allgemeine Auswahlkriterien dürfte dazu führen, dass diese Bediensteten äußerst selten an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen können. Das könnte für die Dienststelle im Ergebnis den nachteiligen Effekt haben, dass die Bediensteten nach ihrer Rückkehr aus der Beurlaubung zunächst nicht vollständig zur Verfügung stehen, weil sie geballt Fort- und Weiterbildungen nachholen (müssen), die sie während der Beurlaubung aufgrund der umfangreichen Zugangsbeschränkungen nicht wahrnehmen konnten.

Äußerst kritikwürdig und dringend zu streichen ist der letzte Halbsatz des Absatzes 2, da er anordnet, dass beurlaubte Bedienstete, wenn sie denn während der Beurlaubung an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen können, dies in ihrer Freizeit zu tun haben, weil keine Anrechnung der Teilnahme auf das Arbeitszeitkonto erfolgt. Dies stellt nicht nur eine Übervorteilung des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn dar und macht es für die Bediensteten schlicht unattraktiv sich während der Beurlaubung mit dienstlichen Dingen zu befassen. Es ist auch eine in Gleichstellungsgesetzen unübliche Regelung. Es wird exemplarisch auf die sehr klare Regelung in § 17 Absatz 3 BLeiG hingewiesen.

## Zu § 13 (Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen)

### Zum aktiven und passiven Wahlrecht

Für die Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen der Staatsverwaltung sieht der Gesetzentwurf sowohl das aktive als auch das passive Wahlrecht für alle Bediensteten vor. Das zeugt unter dem Titel „Gleichstellungsgesetz“ von guter Absicht, entspricht aber (noch) nicht den tatsächlichen Erfordernissen der nach wie vor notwendigen Frauenförderung im öffentlichen Dienst. Das Erwerbsleben im Allgemeinen und auch der öffentliche Dienst ist noch nicht so weit, den dringend notwendigen Abbau von Privilegien im patriarchalen System in die Hände der Privilegierten zu legen. Der Abbau von Diskriminierung und struktureller Benachteiligung sollte nicht durch die Diskriminierenden erfolgen. Natürlich kann es hervorragende männliche Gleichstellungsbeauftragte geben, die von sich aus sensibel für die spezifischen Belange und Erfahrungen weiblicher Bediensteter sind und diese innerhalb der Dienststelle mit starker Stimme vertreten. Und es gilt auch umgekehrt, dass nicht jede Frau automatisch Gleichstellungsbestrebungen unterstützt, es gibt auch weibliche Antifeministinnen. Die Statistiken und Studien - auch der 6. Sächsische Frauenförderungsbericht – offenbaren jedoch eine gewisse Korrelation zwischen der traditionellen Überrepräsentanz von Männern in den entscheidenden Machtpositionen und der nur sehr langsam sinkenden oder gar stagnierenden Unterrepräsentanz von Frauen in genau diesen Positionen und den Leitungsebenen. Dies spricht für eine nach wie vor in großem Umfang fehlende Sensibilität für Gleichstellungsbelange bei männlichen Führungs- und Leitungskräften. Für markante Fortschritte auf dem Weg zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen auf allen Ebenen und in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes bedarf es eines starken Gegengewichts, das aus ggf. selbst gemachten spezifischen weiblichen Erfahrungen heraus konkret und nachhaltig die Belange weiblicher bzw. nicht-männlicher Bediensteter in der Dienststelle durchsetzt.

Dabei genügt die Vorgabe des Absatz 1 Satz 2, dass bei Bestellung eines männlichen Gleichstellungsbeauftragten zwingend eine weibliche Stellvertreterin bestellt werden muss, nicht, um dieses Gegengewicht im Interesse der Frauenförderung und Gleichstellung herzustellen. Denn im Zweifel tritt diese Stellvertreterin im Laufe der Amtszeit nie in Erscheinung, nämlich wenn der Gleichstellungsbeauftragte nie ausfällt und er von den Möglichkeiten des § 14 Absatz 1 (dauerhafte Aufgabenübertragung) keinen Gebrauch macht. Im Ergebnis können schlimmstenfalls die männlichen Bediensteten bei entsprechender Mehrheit einen ihnen genehmen, weil untätigen Gleichstellungsbeauftragten wählen, so dass für eine gesamte Amtszeit die Gleichstellungsarbeit in der Dienststelle blockiert ist.

Zur Vermeidung dieser sicher nicht vom Gesetzentwurf gewollten Situation bieten sich zwei Alternativen an:

1. Wenn man darauf besteht, Männern das Amt des Gleichstellungsbeauftragten zu ermöglichen, sollte die Wahl der konkreten Person allein in die Hände derjenigen gelegt werden, die weit überwiegend von Gleichstellungsinstrumenten betroffen sind und das aktive Wahlrecht ausschließlich für weibliche bzw. nicht-männliche Bedienstete vorsehen.
2. Möchte man stattdessen in Konsequenz zu § 3 Absatz 2 SächsGleiG alle Bediensteten in die Verwirklichung der Gleichstellung in der Dienststelle einbeziehen und das aktive Wahlrecht nicht geschlechtsspezifisch beschränken, sollte die durch das SächsGleiG gestärkte Position der Gleichstellungsbeauftragten zwingend durch eine Frau ausgefüllt werden. Im Interesse der

Einbeziehung von Personen, die sich keinem Geschlecht zuordnen käme auch die Öffnung der Position für nicht-männliche Bedienstete in Betracht. Da dies ggf. mit einem zwingenden Outing einherginge, dürfte die Praxisrelevanz aktuell gering sein. Denkbar wäre es im Sinne einer Teamlösung in diesen Fällen die Stellvertretung für männliche Bedienstete zu öffnen, quasi als ersten Schritt in eine Zukunft, in der weitaus mehr Männer sensibel für patriarchale Strukturen und sich daraus ergebende Gleichstellungserfordernisse sind.

3. Schließlich spricht aber auch nichts dagegen, sowohl das aktive als auch das passive Wahlrecht wie bisher im SächsFFG bei den weiblichen Bediensteten zu lassen, wie es auch in Absatz 3 für die kommunalen Dienststellen vorgesehen ist. Im Bundesvergleich würde man sich damit in guter Gesellschaft befinden, angefangen beim BGleG (§ 19 Absatz 4 Satz 2), über Baden-Württemberg (§ 16 Absatz 1 Chancengleichheitsgesetz BW) oder Brandenburg (§ 20 Landesgleichstellungsgesetz BRB) bis nach Schleswig-Holstein (§ 18 Absatz 1 Gleichstellungsgesetz SH).

#### Zu Absatz 3

Unabhängig davon für welche Konstellation von aktivem und passivem Wahlrecht man sich entscheidet, sollte diese im gesamten öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen, also sowohl in der Staatsverwaltung als auch in den kommunalen Dienststellen gelten. Die durch Absatz 3 voneinander abweichenden Regelungen für kommunale Dienststellen und die Dienststellen der Staatsverwaltung sind sachlich nicht zu rechtfertigen. Es gibt keine unterschiedlichen gleichstellungsbezogenen Problemlagen in den Kommunalverwaltungen und der Landesverwaltung. Auch der 6. Sächsische Frauenförderungsbericht gibt keine Anhaltspunkte hierfür. Die Gleichstellungsbelange bestehen im gesamten öffentlichen Dienst in Sachsen gleichermaßen und es sollte ihnen mit gleichen Instrumenten und Konstellationen begegnet werden.

#### Zu § 14 (Stellvertretung und Vertrauenspersonen)

##### Zu Absatz 1

Absatz 1 lässt offen, inwiefern die Stellvertretung bei Erfüllung einer ihr dauerhaft übertragenen Aufgabe gegenüber der Dienststellenleitung weisungsfrei ist. Er enthält lediglich die Regelung, dass die oder der Gleichstellungsbeauftragte die Gesamtverantwortung trägt. Zieht das eine Weisungsgebundenheit der Stellvertretung gegenüber der oder dem Gleichstellungsbeauftragten nach sich? Wie ist es im direkten Verhältnis zwischen Stellvertretung und Dienststellenleitung im Rahmen der Erfüllung einer übertragenen Aufgabe? Besteht hier automatisch Weisungsfreiheit? Eine entsprechende Ergänzung wird angeraten. Dies gilt im Übrigen auch für die Vertrauenspersonen nach Absatz 2 und 3.

##### Zu § 18 (Freistellung)

Im Interesse der einfachen Rechtsanwendung in der Praxis wird angeregt, die Überschrift dahingehend zu ergänzen, dass der Paragraph auch die wichtigen Regelungen zur Ausstattung bzw. Mittelbereitstellung (Absatz 4) enthält. Die Überschrift von § 18 könnte lauten: „Freistellung, Ausstattung“

## Zu Absatz 1 und 2

Es erscheint erneut befremdlich, dass für die Dienststellen der Staatsverwaltung und die kommunalen Dienststellen unterschiedliche Maßstäbe angelegt werden, dieses Mal hinsichtlich der Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten. Wie oben zu § 13 Absatz 3 dargestellt, bestehen hinsichtlich der erforderlichen Anstrengungen und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten keine Unterschiede zwischen kommunalen und Landesdienststellen. Es ist daher kein Sachgrund dafür erkennbar, dass die Gleichstellungsbeauftragten gleich großer Dienststellen in unterschiedlichem Umfang freigestellt werden, je nachdem ob es sich um Kommunal- oder Staatsverwaltung handelt. Hier sollte dringend eine Vereinheitlichung dahingehend herbeigeführt werden, dass Absatz 2 für alle Dienststellen gilt. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass Kommunen mit finanziellen Problemen (und ggf. gleichstellungskritischer politischer Lage) bei der Ermittlung des Freistellungsumfangs gemäß Absatz 1 den Umfang des „zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung erforderlichen“ anhand ihrer Finanznot (und ggf. politischen Agenda) ermitteln und festlegen und den tatsächlichen Gleichstellungserfordernissen keinerlei Rechnung getragen wird. Dies sollte unbedingt vermieden werden.

## Zu § 19 (Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten)

### Zu Absatz 1

Im Vergleich zur jetzigen Formulierung wurde in der Vorgängerregelung des § 20 Absatz 1 Satz 1 SächsFFG die Kontrollfunktion der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten stärker hervorgehoben, indem diese den Vollzug des Gesetzes „zu überwachen“ hatte. Demgegenüber hat sie jetzt nur noch auf die Durchführung und Einhaltung des Gesetzes zu „achten“. Dies erscheint als Rückschritt gegenüber dem SächsFFG und sollte durch eine entsprechende Umformulierung rückgängig gemacht werden.

## Zu § 20 (Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten)

### Zu Absatz 1

Es wird dringend angeregt in Absatz 1 den Begriff „Maßnahmen“ durch den inhaltlich weiteren Begriff „Angelegenheiten“ zu ersetzen. Die aktuelle Formulierung bietet ein Einfallstor für die Nichtbeteiligung der oder des Gleichstellungsbeauftragten, wenn man davon ausgeht, dass „Maßnahmen“ individualisierbar sind und ganz konkrete Sachverhalte betreffen. Sobald es innerhalb der Dienststelle um abstrakte Strukturen oder Konzepte geht, könnte es Meinungsverschieden darüber geben, ob es sich noch um eine (individuelle) Maßnahme handelt. Dem würde durch Verwendung des weiteren Begriffs „Angelegenheit“ vorgebeugt.

Darüber hinaus wird vorgeschlagen, der oder dem Gleichstellungsbeauftragten ein Teilnahmerecht an den regelmäßigen Besprechungen der Dienststellenleitung mit den Führungskräften der Dienststelle (z. B. Abteilungsleiterunden) einzuräumen. Dies würde sowohl bei der Dienststellenleitung als auch bei den Führungskräften die Wahrnehmung der Position und Aufgaben der oder des Gleichstellungsbeauftragten und von klassischen Gleichstellungsbelangen erhöhen.

#### Zu Absatz 4

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist darauf angewiesen, einen Überblick über alle Personalmaßnahmen innerhalb ihrer Zuständigkeit zu haben, um ggf. strukturelle Probleme zu erkennen. Sie oder er wahrt auch abstrakt die Rechte der Bediensteten. Es geht um Geschlechtergerechtigkeit in der gesamten Dienststelle und nicht nur innerhalb individueller Arbeitsverhältnisse. Die Regelung des Absatz 4 hat das Potential, die Erfüllung dieser Kernaufgabe der oder des Gleichstellungsbeauftragten ernsthaft zu verhindern, wenn zu viele Betroffene die Beteiligung der oder des Gleichstellungsbeauftragten ablehnen. Es besteht grundsätzlich die Gefahr, dass Bedienstete durch Vorgesetzte oder Führungspositionen dahingehend beeinflusst werden, die Beteiligung der oder des Gleichstellungsbeauftragten gemäß Absatz 4 abzulehnen. Der Aufbau einer entsprechenden Drucksituation oder gar das in Aussicht stellen beruflicher Nachteile bei unterlassener Ablehnung der Beteiligung kann nicht ausgeschlossen werden.

Die Möglichkeit zur Ablehnung der Beteiligung der oder Gleichstellungsbeauftragten sollte mit Blick auf die strukturelle Geschlechtergerechtigkeit in der gesamten Dienststelle ernsthaft überdacht werden. Gleiches gilt für die Ablehnungsmöglichkeit bei Beanstandungen (§ 21 Absatz 1 Satz 3 SächsGleiG) und noch mehr im Rahmen gerichtlicher Verfahren (§ 22 Absatz 1 Satz 2 SächsGleiG). Im letzten Fall liegt der Fokus des Rechtsschutzersuchens auf der Verletzung von Rechten der oder des Gleichstellungsbeauftragten. Die personelle Einzelmaßnahme wird mit großer Wahrscheinlichkeit überhaupt nicht näher gerichtlich untersucht. In dieser Konstellation überwiegen die strukturellen Belange der Aufgabenerfüllung der oder des Gleichstellungsbeauftragten.

#### Zu § 21 (Beanstandung)

##### Zu Absatz 4

Es ist zu begrüßen, dass für die Bearbeitung einer Beanstandung konkrete Fristen vorgesehen sind. Es wird jedoch angeregt, die insgesamt recht lange Verfahrensdauer bei der Beanstandung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Behörde zu verkürzen. Wir schlagen vor, auch die Bearbeitungsfrist der nächsthöheren Dienststelle auf einen Monat zu deckeln.

Angeregt wird außerdem die Anhörung der oder des Gleichstellungsbeauftragten der nächsthöheren Dienststelle zur Beanstandung aus der nachgeordneten Dienststelle, um die oder den Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle zu unterstützen und ggf. vermitteln zu können. In diesem Fall erscheint eine Entscheidungsfrist von 2 Monaten vertretbar.

#### Zu § 22 (Rechtsschutz)

Es ist äußerst bedauerlich, dass das durch Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten zwingend erforderliche Klagerecht nur den Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen zur Verfügung steht, nicht aber den Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 64 Absatz 2 Sächsische Gemeindeordnung und § 60 Absatz 2 Sächsische Landkreisordnung. Insoweit wurde der Koalitionsvertrag nicht umgesetzt, der beim Klagerecht nicht zwischen den Arten der Gleichstellungsbeauftragten differenzierte. Gerade in den Fällen des § 13 Absatz 3 Satz 3 SächsGleiG, in denen es zu einer Personalunion zwischen Gleichstellungsbeauftragter der



kommunalen Dienststelle und Kommunalen Gleichstellungsbeauftragter kommt, wird es zu Situationen mit großer Rechtsunsicherheit kommen. Denn dann muss zunächst geprüft werden, in welcher Funktion die oder der Gleichstellungsbeauftragte Rechtsschutz sucht und an der fraglichen Angelegenheit (nicht) beteiligt wurde. Das widerspricht dem Grundgedanken der Personalunion, mit in kleineren Kommunen eigentlich eine Entlastung herbeigeführt werden sollte.

## Zu § 25 (Inhalt)

### Absatz 6

Wiederum ist kein sachlicher Grund dafür erkennbar, warum an die Gleichstellungspläne kommunaler Dienststellen andere Maßstäbe anzulegen sind als an die der Dienststellen der Staatsverwaltung. Sehr kritisch ist auch, dass die Gleichstellungspläne der Kommunalverwaltungen ausschließlich die weiblichen Beschäftigten in den Blick nehmen sollen. Das ist nicht mehr zeitgemäß. Gleichstellungsbelange, wie insbesondere die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit, betreffen zunehmend auch männliche Bedienstete. Das ist insoweit zu begrüßen, als Männer sich mehr an Familienaufgaben beteiligen wollen und sollen. Zur Förderung dieser Entwicklung, die im Ergebnis den Frauen und der Geschlechtergerechtigkeit zugutekommt, müssen auch ihre Belange Gegenstand von Gleichstellungsplänen als Monitoringinstrument sein.

Es handelt sich hierbei wieder um eine schlichte Übernahme eines Wortlauts aus dem SächsFFG, die dazu führt, dass der Regelungsinhalt nicht mehr zu den Zielen des Gleichstellungsgesetzes passt. Es wird auf die diesbezüglichen vorhergehenden allgemeinen Ausführungen verwiesen.

Susanne Köhler  
Vorsitzende des Landesverbands  
Sachsen

Prof. Dr. Sina Fontana  
Vorsitzende der Kommission Verfassungsrecht,  
Öffentliches Recht, Gleichstellung