

Landesfrauenrat Sachsen e. V.

**Stellungnahme zum Referentenentwurf betreffend das
Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im
Freistaat Sachsen**

Sehr geehrte Frau Dr. Blumtritt,
sehr geehrte Damen und Herren,

die Möglichkeit zur Stellungnahme zum oben genannten Referentenentwurf nimmt der Landesfrauenrat Sachsen e. V. gerne wahr, bezieht sich insoweit auch auf die bereits vorliegenden Stellungnahmen von 2016 und 2018.

Dabei wird zum in Artikel 1 enthaltenen Entwurf für ein Sächsisches Gleichstellungsgesetz (SächsGleiG) näher ausgeführt wie folgt:

I. Vorbemerkungen

Bereits im Koalitionsvertrag 2014 - 2019 war zwischen den Regierungsparteien die Überarbeitung des veralteten sächsischen Frauenförderungsgesetzes zugesagt und ein Erlass bis 2016 aufgeführt worden.

Es hieß unter der Überschrift Gleichstellung auf Seite 65:

„... Das Sächsische Frauenförderungsgesetz wird bis 2016 zu einem modernen Gleichstellungsgesetz weiterentwickelt. ...“¹

Im Koalitionsvertrag 2019 bis 2024 wird auf Seite 104 ausgeführt:

„... Es besteht Einigkeit darüber, dass aufbauend auf den bereits vorhandenen Initiativen und intensiven Vorarbeiten von Vereinen und Verbänden bis 2021 ein Gleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst im Freistaat beschlossen wird. ...“²

Nunmehr liegt Anfang 2023 erfreulicherweise eine umfassende Novellierung des Gesetzes in Form eines Referentenentwurfes vor, welche jedoch nicht die erhoffte Weiterentwicklung in vollem Umfang darstellt.

Bevor näher auf die einzelnen Paragraphen eingegangen wird, wird vorab herausgestellt, dass der Landesfrauenrat Sachsen e.V. sich in aller Ausdrücklichkeit gegen ein aktives und passives Wahlrecht von männlichen Gleichstellungsbeauftragten ausspricht. Dazu wird näheres unter §§ 13 ff SächsGleiG ausgeführt.

Ebenso kann nicht nachvollzogen werden, warum in vielen der nachfolgenden Paragraphen die kommunalen Dienststellen Sonderregelungen unterworfen werden. Es sind auch in der Gesetzesbegründung keine sachlichen Gründe ersichtlich, weshalb für Mitarbeitende in den Kommunen andere Maßstäbe gelten sollen als in den staatlichen

¹ [https://www.sachsen.de/assets/Koalitionsvertrag_CDU_SPD_2014-2019\(2\).pdf](https://www.sachsen.de/assets/Koalitionsvertrag_CDU_SPD_2014-2019(2).pdf)

² https://www.staatsregierung.sachsen.de/download/Koalitionsvertrag_2019-2024-2.pdf

Stellen. Jedenfalls stellen Artikel 3 Grundgesetz und auch Artikel 8 der sächsischen Verfassung einen allgemeinen zu beachtenden Gleichstellungsgrundsatz dar.

Art 8:

„Die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe des Landes.“³

Es besteht die erhebliche Besorgnis, dass durch die nunmehrige Gesetzesänderung insbesondere die Gleichstellung in der Fläche, das heißt im ländlichen Gebiet, deutlich behindert wird.

An dieser Stelle wird moniert, dass Gleichstellungsinstrumente wie geschlechtergerechte Haushaltsführung und auch geschlechtergerechte Sprache keinen Eingang beziehungsweise keinen deutlichen Eingang in das Gesetz finden.

In § 3 Absatz 4 werden geradezu kryptisch Worte aneinandergereiht wie „Strategie“, „modellhaft“, „Wirkungen zu analysieren“. Dies lässt nur den Schluss auf fehlenden politischen Willen zu.

Es fehlt, dass die Dienststellen verpflichtet werden, mit Blick auf zu verwendende Schrift-, Bild- und Lautsprache die Perpetuierung von Geschlechterstereotypen zu vermeiden und sich um eine geschlechtergerechte Darstellung in Wort, Bild und Sprache bemühen müssen. Damit würde man zugleich der Vielfalt der sächsischen Gesellschaft gerecht werden.

Hierzu hatte der Landesfrauenrat Sachsen e. V. bereits in seiner Stellungnahme von 2016 als beispielhafte Formulierung vorgeschlagen:

Dienststellen haben bei Erlass von Rechtsvorschriften, Verwaltungsvorschriften, bei der Gestaltung von Vordrucken, in amtlichen Schreiben und bei Stellenausschreibungen Frauen und Männer in gleicher Weise sichtbar zu machen und anzusprechen; in der Öffentlichkeit zudem auch bei der bildhaften Darstellung. Soweit wie möglich kann auch die geschlechtsneutrale Bezeichnung gewählt werden. Rollenstereotypen sind entgegenzuwirken.

Diese Regelung sowie eine Regelung hinsichtlich der Beachtung geschlechtergerechter Haushaltsführung wären in § 3 Gleichstellungsverpflichtung aufzunehmen.

Gemessen an den, den Bürgerinnen und Bürgern gemachten Zusagen im aktuellen Koalitionsvertrag muss leider festgestellt werden, dass der Referentenentwurf zwar in begrüßenswerter Weise einiges umsetzt, aber das Ziel Gleichstellung an wesentlichen Stellen leider verfehlt.

³ <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/3975-Verfassung#a8>

II. Zum Gesetzestext

Zu § 1 (Ziele des Gesetzes)

Die Ausformulierung von Zielen ist an dieser Stelle grundlegend und sollte daher auch umfassend sein. So werden auch im aktuellen Koalitionsvertrag weitere Ziele angesprochen, die zur Rechtsklarheit jedenfalls aufgenommen werden sollten, wie etwa:

- die spezifische Förderung von Frauen auf dem Weg zu und in Führungspositionen
- „... bei der Besetzung von Gremien Frauen im gleichen Umfang wie Männer berücksichtigen. ...“⁴
- die Durchsetzung des Grundsatzes zur Entgeltgleichheitsgrundsatzes.

Zu einem neuen Gleichstellungsgesetz heißt es im Koalitionsvertrag 2019 – 2024, Seite 104 ferner:

„...Dieses wird Instrumente bereitstellen, um die Anzahl weiblicher Führungskräfte in der öffentlichen Verwaltung zu erhöhen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zu schließen. ...“⁵

Dies alles gilt es in § 1 deutlich zu benennen.

Ferner gibt der Landesfrauenrat Sachsen e. V. zu bedenken, dass die Verwendung des Begriffs Chancengerechtigkeit in diesem Gesetz nicht zielführend ist, er ist durch Geschlechtergerechtigkeit zu ersetzen.

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

Die Öffnung des Anwendungsbereichs eines Gleichstellungsgesetzes für Sachsen auch betreffs privatrechtlicher Beteiligungsunternehmen des Landes wurde schon lange gefordert, diese wird in § 2 nun angesprochen, jedoch nicht dem notwendigen Umfang umgesetzt.

Es werden lediglich die privatrechtlichen Beteiligungen des Freistaates erfasst, dies mit der zusätzlichen begrenzenden Normierung unter § 27 mit einer Regelung für die Entsendung von Personen in Aufsichtsgremien ab einer gewissen Größe.

Dies ist kein deutliches Signal in Richtung einer gleichberechtigten Teilhabe von Mann und Frau. Es wären Vorgaben sowohl für die privatrechtlichen Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen als auch für die Kommunen aufzunehmen.

Der Landesfrauenrat Sachsen e. V. hatte zum Umfang der Übertragung der Gleichstellungsgrundsätze bereits die Regelungen aus dem Landesgleichstellungsgesetz Berlin unter § 1 a angesprochen, in dem unter einer Insbesondere-Aufführung auch die

⁴ https://www.staatsregierung.sachsen.de/download/Koalitionsvertrag_2019-2024-2.pdf

⁵ https://www.staatsregierung.sachsen.de/download/Koalitionsvertrag_2019-2024-2.pdf

Erstellung eines Frauenförderplans, das Stellenbesetzungsverfahren einschließlich der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsführungspositionen festgehalten werden.

Die Überarbeitung des Referentenentwurfes ist dem Blickwinkel auf Erweiterungen wie oben dargelegt dringend erforderlich.

Zu § 3 (Gleichstellungsverpflichtung)

Zu Absatz 1

Eine gravierende strukturelle Diskriminierung von Frauen ergibt sich insbesondere durch sexuelle Belästigungen, dem war sich das sächsische Frauenförderungsgesetz auch bewusst gewesen und hatte einen eigenen Paragrafen, so § 16 ausformuliert.

Nun mehr findet sich hierauf lediglich in Bezug auf Fortbildung ein Hinweis. Dies genügt nicht. Es stellt eine wesentliche Gleichstellungsverpflichtung dar, dass umfassende Schutzregelungen gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz für Frauen aufgenommen werden.

Unabhängig vom Bestehen des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wäre an dieser Stelle auch ein Deutlichmachen wünschenswert, dass derartige Verhaltensweisen ein Dienstvergehen darstellen.

Zu Absatz 3

Zur Rechtsklarheit würde beitragen, wenn statt der Formulierung „Bestrebungen“ das Wort „Maßnahmen“ aufgenommen würde.

Zu Absatz 4

Wie bereits in den Vorbemerkungen angesprochen, ist die Formulierung zur geschlechtergerechten Haushaltsführung völlig unzureichend. Es wird nicht klar, was nun tatsächlich umgesetzt werden soll.

Gibt es die Strategie schon?

Oder gar ein Modell?

Welche Folgen ergeben sich aus einer Analyse?

Wer setzt diese um?

Der Landesfrauenrat Sachsen e. V. vermisst eine klare Vorgabe, aus der sich dann konkrete Aufgaben für die jeweiligen Dienststellen ergeben.

Zu § 4 (Begriffsbestimmungen)

Zu Absatz 5

§ 4 Absatz 5 stellt eine grundsätzlich zu begrüßende Definition von Unterrepräsentanz von Frauen dar, jedoch ist die gewählte Formulierung sehr kompliziert und sollte nochmals überarbeitet werden.

Der Landesfrauenrat Sachsen e. V. empfiehlt zudem die ausdrückliche Aufnahme einer Formulierung dahingehend, dass auch auf die Unterrepräsentanz auch bei den Eingangssämtern für Laufbahnen zu achten ist, da sich sonst eine Perpetuierung ergibt.

Zu Absatz 9

Die Begriffe „Lohngruppen“ und „Vergütungsgruppen“ sind an die nunmehr geltenden allgemeinen tarifvertraglichen Regelungen anzupassen, es ist der Begriff „Entgeltgruppe“ zu verwenden.

Zu § 5 (Stellenausschreibungen)

Die gefundenen Regelungen bei den Stellenausschreibungen unterstützt der Landesfrauenrat Sachsen e. V. ausdrücklich, unabhängig davon, dass diese schon ähnlich im Frauenförderungsgesetz enthalten waren.

Zu Absatz 2

Hier wird die Streichung der „zwingenden dienstlichen Belange“ empfohlen, die einen zu großen Interpretationsspielraum eröffnen. Aus diesseitiger Sicht sind die Stellen, die dauerhaft keine Form von Teilzeit zulassen, im öffentlichen Dienst nicht zu finden.

Zu Absatz 3

Es sollte vermieden werden, dass durch nur interne Ausschreibungen die Unterrepräsentanz von Frauen weiterhin gefördert wird. Es sollte daher jedenfalls grundsätzlich eine externe Ausschreibung durchzuführen sein.

Zu § 6 (Bewerbungs- und Auswahlverfahren)

Die Regelungen des Paragraphen unterstützt der Landesfrauenrat Sachsen e. V. gerade in seiner umfassenden Formulierung, die alle Formen der Auswahlverfahren umfassen.

Zu Absatz 2

Eine stärkere Beteiligung als eine beratende Mitgliedschaft wäre wünschenswert.

Zu § 7 (Auswahlentscheidung)

Der Landesfrauenrat Sachsen e. V. verfolgt das Ziel der Parität in Leitungsfunktionen, was sich über Zielquoten gut steuern ließe. Das vorliegende Gleichstellungsgesetz geht einen anderen Weg über eine Definition von Unterrepräsentanz und dann zu wählenden Maßnahmen. Es wird dabei weiterhin daran festgehalten, dass die Formulierung des Ziels der Parität sinnvoll ist.

Die Regelungen des Paragraphen 7 erscheinen dennoch gut geeignet, die Repräsentanz insbesondere von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Zu Absatz 1

Bei den in § 7 benannten Arbeits-, Dienst- bzw. Ausbildungsverhältnissen fehlt die ausdrückliche Regelung zu Versetzungen und Abordnungen.

Zu Absatz 2

Die in Absatz 2 formulierte Ausnahme sollte so eng gefasst werden, damit sie nicht als Umgehungsmöglichkeit genutzt werden kann.

Zu Absatz 3

Die Formulierung in § 7 Absatz 3 begegnet mehreren Bedenken. Erneut liegt eine sehr unübersichtliche und komplexe Formulierung vor, die eine Vereinfachung erfahren sollte.

In der vorliegenden Gesetzesbegründung werden die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes aufgeführt, in denen sich dieser immer wieder mit den Voraussetzungen beschäftigt hat, die bei der Förderung von Frauen im Erwerbsleben, bei entsprechenden Auswahlentscheidungen der zur Auswahl stehenden Personen etc. zu beachten sind. Diese Vorgaben werden aber nicht eingehalten. Insbesondere moniert wird die Unterscheidung zwischen staatlicher und kommunaler Dienststelle. Aus diesem Grund ist aus Sicht des Landesfrauenrat Sachsen e. V. Absatz 3 zu streichen.

Zu § 8 (Ermittlung und Einschätzung von Qualifikationen)

Zu Absatz 1

Die Ausweitung der betrachteten Qualifikationen auf im familiären und ehrenamtlichen Kontext erlangte Qualifikationen ist begrüßen, sie ist geeignet, der strukturellen Benachteiligung von Frauen, insbesondere von solchen mit Kindern bzw. alleinerziehenden Frauen entgegenzuwirken.

Zu Absatz 2

Auch das hier formulierte Benachteiligungsverbot von Menschen, die familiär gebunden sind oder in Teilzeit arbeiten, wird begrüßt.

Zu § 9 (Fortbildung)

Der Paragraf stellt eine deutliche Verbesserung zum bisherigen Frauenförderungsgesetz dar, so etwa durch die Bevorzugung bei Unterrepräsentanz von Frauen, die Festlegung entsprechender Schulungsinhalte und die Förderung von mehr weiblichen Referentinnen.

In den jeweiligen Absätzen dieses Paragrafen wird nicht nur von Fort-, sondern von Fort- und Weiterbildung gesprochen. Es sollte eine einheitliche Wortwahl genutzt werden, sowohl in der Überschrift als auch in Absatz 5 dann auch von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gesprochen werden.

Landesfrauenrat Sachsen e. V. Stellungnahme vom 24.2.2023 zum Referentenentwurf des SächsGleiG

Zu Absatz 2

Die Formulierung mit „möglichst so durchzuführen“ ist zu unkonkret, „möglichst“ sollte gestrichen werden.

Zu Absatz 3

Der Landesfrauenrat Sachsen e. V. begrüßt, dass in Absatz 3 eine Erstattung von Kosten für Betreuungsaufgaben vorgesehen ist, es bestehen jedoch erhebliche Bedenken hinsichtlich der Eingrenzung „vorbehaltlich verfügbarer Mittel“, sie widerspricht dem Gesetzesziel unter § 1 Nr. 2, nämlich der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit.

Zu Absatz 6

Vollkommen unverständlich ist die Abschwächung für die kommunale Ebene.

Außerdem ist eine Regelung dahingehend aufzunehmen, dass Gleichstellungskompetenz und Erfolge auf diesem Gebiet jeweils zu beachtende Kriterien der Leistungsbewertung für Beförderungen sind.

Zu §10 (individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, mobiles Arbeiten)

Es liegt eine Verbesserung zum bisherigen Frauenförderungsgesetz vor, was begrüßt wird.

Zu § 11 (Teilzeitarbeit und Beurlaubung)

Zu Absatz 4

Der Landesfrauenrat Sachsen e. V. nimmt die Formulierung mit Erstaunen dahingehend zur Kenntnis, dass augenscheinlich die Reduzierung der Arbeitszeit nicht selbstverständlich zu einer Anpassung der Dienstaufgaben führt.

Umso problematischer ist deshalb der Vorbehalt, der auf bestehende dienstliche Möglichkeiten abstellt. Dieser Vorbehalt ist ersatzlos zu streichen.

Zu Absatz 5

Entsprechendes gilt für Absatz 5, der Einschub „soweit möglich“ in Satz 1 ist zu streichen.

Zu § 12 (Wechsel in Vollzeit, beruflicher Wiedereinstieg)

Zu Absatz 3 und 4

Es bestehen Bedenken hinsichtlich der Formulierung in Satz 1, dass ein Voll- oder Teilzeitarbeitsplatz anzubieten ist. Dieser Zusatz ist ersatzlos zu streichen.

Es wäre zu befürworten, wenn sich in Absatz 3 und 4 noch stärker die Interessen des/der Bediensteten widerspiegeln würden. In Absatz 3 wäre eine Formulierung geboten, die deutlich macht, dass selbstredend auch eine Verbesserung möglich ist und eine Verschlechterung auszuschließen ist.

Zu § 13 (Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen)

Der Landesfrauenrat Sachsen e. V. hat oben unter Vorbemerkung bereits deutlich Stellung zu der Frage genommen, dass das aktive und passive Wahlrecht männlichen Beschäftigten keinesfalls zustehen sollen.

Mit gutem Grund wurde in § 19 Bundesgleichstellungsgesetz ausdrücklich festgelegt, dass lediglich eine Frau Gleichstellungsbeauftragte werden kann, nur Frauen eine Wahlberechtigung innehaben.

Ziel ist des Gesetzes ist es, in niederschwelliger Art und Weise und mit Blick auf alle Gleichstellungsziele diese Vorgaben umzusetzen.

Insoweit sind die Benachteiligung und Diskriminierung von Frauen letztendlich das Resultat von langandauernd gewachsenen Strukturen, die eben gerade die Männer systematisch bevorzugten und, wie die Zahlen des sächsischen Frauenförderberichts deutlich machen, auch immer noch bevorzugen.

So hat das Landesverfassungsgericht Mecklenburg-Vorpommern in seinem Urteil von 2017 gerade auch darauf abgestellt, dass die verfassungsrechtlich garantierte Chancengleichheit zu gewährleisten ist und es deshalb auch verhältnismäßig ist, dass nur Frauen dann wiederum nur Frauen zur Gleichstellungsbeauftragten wählen können.⁶ Der Landesfrauenrat Sachsen e. V. verkennt dabei nicht, dass es wichtig ist, auch Männer in die Gleichstellungsthematik einzubeziehen, dies bedeutet aber nicht zugleich, dass diese die Verantwortung dafür vollständig übernehmen sollten.

Zu Absatz 3

Gegen die Eingrenzung auf „mit weniger als 17.000 Einwohnerinnen und Einwohnern“ bestehen erhebliche Bedenken, da so die Gleichstellungsarbeit behindert wird insbesondere das Vorhandensein von starken Ansprechpartnerinnen in der Fläche gefährdet ist. Der Landesfrauenrat Sachsen e. V. empfiehlt die Streichung dieser Bindung und zugleich die Rückkehr analog der Regelung im Sächsischen Frauenförderungsgesetz.

⁶ <https://openjur.de/u/2209472.html>

Zu § 14 (Stellvertretung und Vertrauenspersonen)

Zu Absatz 1 und 2

Vorliegende Formulierung sollte rechtsklarer erfolgen und insbesondere klarstellend aufnehmen, dass die Stellvertretende und auch die Vertrauensperson bei Erfüllung einer ihr dauerhaft übertragenen Aufgabe gegenüber der Dienststellenleitung weisungsfrei sind.

Allein die Regelung einer sogenannten Gesamtverantwortung der Gleichstellungsbeauftragten ist nicht genügend. Kritisch wird auch gesehen, dass der Entzug von Aufgaben zustimmungsfrei ist und sich damit ein Gegeneinanderarbeiten ergeben könnte, was besonders kritisch gerade im Hinblick auf die, durch den Referentenentwurf mögliche Konstellation männlicher Gleichstellungsbeauftragter und weibliche Stellvertretende zu sehen ist.

Zu § 15 (Verfahren zur Bestellung)

Zu Absatz 3

Es wird die Form einer Geheimwahl für wichtig erachtet, insoweit widerspricht dann auch die angegebene Textform jedenfalls dem zu fordernden Geheimhaltungsprinzip.

Zu § 17 (Rechtsstellung)

Zu Absatz 4

Aufgrund der an dieser Stelle immer wieder entstehenden Unsicherheit im Rahmen der Gleichstellungsarbeit sieht es der Landesfrauenrat Sachsen e. V. als sinnvoll an, dass klarstellend aufgenommen wird, dass die Informationsweitergabe zwischen der Gleichstellungsbeauftragten/Stellvertretung/Vertrauenspersonen zur Erledigung ihrer Aufgaben gestattet ist.

Zu § 18 (Freistellung)

Der Übersichtlichkeit halber wird bezüglich der Formulierung der Überschrift empfohlen, diese zu erweitern mit „und Mittelbereitstellung“.

Gerade bei Letzterer handelt es sich um eine wesentliche Regelung für die Gleichstellungsarbeit.

Ferner würde es zur Rechtsklarheit beitragen, wenn eine einheitliche Verwendung des Begriffes Freistellung oder aber Entlastung vorgenommen würde,

Besonders gravierend ist die nicht zu begründende Unterscheidung zwischen Dienststellen der Staatsverwaltung und Dienststellen der Kommunen, nur für erstere Landesfrauenrat Sachsen e. V. Stellungnahme vom 24.2.2023 zum Referentenentwurf des SächsGleiG

werden Freistellungsregelungen getroffen. Dies ist nicht hinnehmbar. Es kann nicht gewollt sein, dass gegebenenfalls Gleichstellungsbeauftragte etwa gleich großer Dienststellen in unterschiedlichem Umfang freigestellt werden, je nachdem, ob es sich um Staats- oder Kommunalverwaltung handelt. Eine Vereinheitlichung ist gerade in einem Gleichstellungsgesetz geboten.

Zu § 19 (Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten)

Zu Absatz 1

Bedauerlicherweise wurde im Referentenentwurf eine deutlich schwächere Formulierung gegenüber dem vormaligen Frauenfördergesetz gewählt, dort war eine Kontrollfunktion normiert, jetzt wird nur von „achten“ gesprochen. Es sollte bei der Betonung aus dem vormaligen Gesetz verbleiben.

Zu Absatz 3

Soweit in dieser Regelung von sexueller Identität gesprochen wird, ist die klare Formulierung „sexuellen Orientierung als auch geschlechtlichen Identität“ zu bevorzugen. Dies gilt dann auch für § 20 Absatz 1.

Zu § 20 (Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten)

Zu Absatz 1

Es wird die Streichung „zu Beginn der Amtszeit“ angeregt.

Zu Absatz 2

Die angegebene Sechsmonatsfrist sollte analog der Regelung im Bundesgleichstellungsgesetz auf 3 Monate gekürzt werden

Zu Absatz 4

Die hier gefundene Normierung ist jedenfalls zu überarbeiten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist stets zu beteiligen, eine Ablehnung darf nicht möglich sein. Nur so ist für die Gleichstellungsbeauftragte eine Ungleichbehandlung sicher erkennbar.

Zu Absatz 7

Die Formulierung „in der Regel“ ist zu ersetzen mit grundsätzlich, damit eine höhere Rechtsklarheit entsteht. Dabei sollte auch eine parallele Beteiligung die Ausnahme bilden.

Zu § 21 (Beanstandung)

Zu Absatz 1

Der Landesfrauenrat Sachsen e. V. regt an, statt des Begriffs „Beanstandung“ den des Einspruches zu wählen.

Die Ausschlussmöglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten bei einer personellen Einzelmaßnahme ist zu streichen, es stellt sich die Frage, weshalb ein Verstoß gegen das Gesetz nicht verfolgt werden sollte.

Zu Absatz 3

Es ist sinnvoll, dass für die Bearbeitung einer Beanstandung konkrete Fristen festgelegt wurden. Insgesamt führt aber das Zusammenspiel der Fristen zu einer sehr langen Verfahrensdauer, so dass auch die Bearbeitungsfrist der nächsthöheren Dienststelle auf einen Monat abgekürzt werden sollte.

Zu Absatz 4

Es fehlt eine Regelung zur Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten zur Beanstandung durch die nächsthöhere Dienststelle, dies würde sich gegebenenfalls auch auf die Bearbeitungsdauer positiv auswirken.

Zu Absatz 5

Der Landesfrauenrat Sachsen e. V. kann in keiner Weise nachvollziehen, weshalb die kommunalen Dienststellen so eklatant schlechter gestellt werden, der Ausschluss des Anrufungsrechtes eines Gerichtes ist inakzeptabel. Das zur Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten zwingend erforderliche Klagerecht nur den Gleichstellungsbeauftragten in den staatlichen Dienststellen zur Verfügung zu stellen, nicht aber den Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 64 Absatz 2 Sächsische Gemeindeordnung und § 60 Absatz 2 Sächsische Landkreisordnung, bedeutet eine nicht zu akzeptierende Ungleichbehandlung. Eine derartige Vorgehensweise kann auch nicht dem Koalitionsvertrag 2019 – 2024 entnommen werden, der keinen Unterschied zwischen den jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten gemacht hat. Geradezu rechtsproblematisch kann dies in den Fällen des § 13 Absatz 3 Satz 3 SächsGleiG werden, in denen es eine Personalunion zwischen Gleichstellungsbeauftragter der kommunalen Dienststelle und Kommunalen Gleichstellungsbeauftragter gibt. Es ist dann vorab zu prüfen, in welcher Funktion die Gleichstellungsbeauftragte Rechtsschutz sucht, bei welcher fraglichen Angelegenheit eine Gesetzesverletzung vorliegt.

Zu § 22 (Rechtsschutz)

Der Landesfrauenrat Sachsen e. V. begrüßt es sehr, dass die Gleichstellungsbeauftragte mit einem Recht zur Anrufung des Gerichtes versehen ist. Zu der nicht zu akzeptierenden Ungleichbehandlung auf kommunaler Ebene wird auf die Ausführungen unter § 20 Absatz 5 verwiesen.

Landesfrauenrat Sachsen e. V. Stellungnahme vom 24.2.2023 zum Referentenentwurf des SächsGleiG

Die Möglichkeit der Ablehnung gemäß Absatz 1 Satz 2 wird kritisch gesehen, dies analog zur Ablehnung bei § 20 Absatz 4.

Zu § 23 (Gleichstellungspläne)

Auch an dieser Stelle wird nochmals ausdrücklich die nicht zu begründende Schlechterstellung der Kommunen moniert, dies ist inakzeptabel und bedarf einer Überarbeitung.

Zu § 24 (Erstellung, Inkrafttreten)

Es wäre wünschenswert, dass eine Pflicht zur Veröffentlichung der jeweiligen Gleichstellungspläne festgelegt wird, dies dient zum einen der Information, stellt möglicherweise aber auch Anreiz für die jeweiligen Dienststellen dar.

Zu Absatz 2 und 3

Diese einseitig begünstigende Regelung widerspricht dem Sinn des Gesetzes und auch dem Beteiligungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten nach § 24 Absatz 1. Ein Einvernehmen muss zwingend vorliegen. Dies sollte auch für den kommunalen Bereich gelten.

Zu § 25 (Inhalt)

Zu Absatz 4

Die vorgesehene Sollregelung ist umzuformulieren, ein Gleichstellungsplan hat die entsprechenden Strategien zu enthalten.

Zu Absatz 6

Auch an dieser Stelle ist kein sachlicher Grund erkennbar, dass an die Gleichstellungspläne kommunaler Dienststellen andere Maßstäbe anzulegen sind als an die der Dienststellen der Staatsverwaltung. Auch hier ist eine schwächere Stellung der Kommunen zu vermeiden

Zu § 27 (Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen)

Es wird zur Vermeidung von Doppelungen auf die Ausführungen oben unter § 2 verwiesen. Es fehlen Regelungen für die Kommunen, eine Gleichstellung ist im Übrigen mit einer Quote von 30% nicht zu erreichen.

Zu § 31 (Übergangsvorschriften)

Der Landesfrauenrat Sachsen e. V. regt eine Verkürzung auf 12 Monate an, der Zeitraum der Gesetzesentstehung wurde unter den Vorbemerkungen bereits ausführlich dargelegt.

Bei Rückfragen steht der Landesfrauenrat Sachsen e. V. gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Astrid Pawassar
Stellvertretende Vorsitzende des Landesfrauenrat Sachsen e. V.

Jessica Bock
Stellvertretende Vorsitzende des Landesfrauenrat Sachsen e. V.