

## Eckpunkte zum GRÜNEN Gesetzentwurf

# Sächsisches Gleichstellungsgesetz (SächsGleiG)

Katja Meier  
gleichstellungspolitische Sprecherin

Bernhard-von-Lindenau-Platz 1  
01067 Dresden

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

katja.meier@slt.sachsen.de

Dresden, den 21.02.2018

### 1. Ausgangslage & Regelungsbedarf

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland sieht seit 1994 in Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Staatsziel vor. Der Staat hat demnach die Pflicht, bestehende Nachteile eines Geschlechts aktiv zu beseitigen. Auch der Freistaat Sachsen hat gemäß Artikel 8 der Sächsischen Verfassung die Aufgabe, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Diese Aufgabe wollte der Freistaat mit dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz von 1994 erfüllen. Dies war jedoch nur bedingt erfolgreich, auch weil das Gesetz seit nunmehr über zehn Jahren keinerlei inhaltlichen Änderungen oder Anpassungen unterzogen wurde. Dabei haben sich die Diskurse zur beruflichen Förderung von Frauen und auch Männern in den letzten 20 Jahren weiterentwickelt. Es sind neue und andere Problemstellungen zutage getreten, neue Ziele und Strategien werden in Theorie und Praxis diskutiert. Ging es vor 20 Jahren primär darum, im Allgemeinen eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Berufsleben zu erreichen, sind aktuell im öffentlichen Dienst mehr als 50 Prozent Frauen beschäftigt. Auf den zweiten Blick offenbaren sich jedoch neue, strukturelle Benachteiligungen von Frauen: sie sind sowohl in Führungspositionen<sup>1</sup> als auch in einer Vielzahl entscheidender Gremien unterrepräsentiert. Auf der anderen Seite wollen sich Männer mehr in ihren Familien einbringen. Auch für sie spielt das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine immer größere Rolle. Die aktuelle Situation beruht auf tief verwurzelten Rollenbildern, die in der Gesellschaft gelebt werden und so verfestigt sind, dass sie sich in der Rechtsordnung und der gesellschaftlich gelebten Praxis niedergeschlagen haben.

---

<sup>1</sup> Vgl. hierzu Anlagen 1 bis 3.

- *Das Sächsische Frauenförderungsgesetz von 1994*

Die Instrumente zur Frauenförderung des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes sind oftmals unklar formuliert und in der Praxis wenig durchsetzungsfähig. Zwar sind in den Dienststellen Frauenbeauftragte vorgesehen, jedoch haben diese kaum Beteiligungsrechte und keinerlei rechtliche Handhaben, wenn sie in ihren Rechten verletzt werden oder Missstände beseitigen wollen. Die Dienststellen sollen Frauenförderpläne erstellen. Unterlassen sie dies, zieht das keine Folgen nach sich. Als individuelle Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (ausschließlich für Frauen) sieht das Sächsische Frauenförderungsgesetz lediglich Arbeitszeitreduzierungen vor. Vor dem Hintergrund ständig sinkender Rentenanwartschaften vor allem bei Frauen und schwerer Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung dürfte es sich dabei jedoch eher nicht um eine Fördermaßnahme handeln. Alternative Arbeitsbedingungen wie Heimarbeit oder flexible Arbeitszeiten sind nicht vorgesehen. Unberücksichtigt bleibt weiterhin, dass das Handeln des Staates und seiner Verwaltung selbst die Gleichstellung der Geschlechter befördern kann. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte sollen hauptamtlich bestellt werden, jedoch ist unklar, in welchem Umfang. Ihre Aufgaben und Kompetenzen sind in den kommunalen Hauptsatzungen – wenn überhaupt – höchst unterschiedlich geregelt.

- *Der CDU/SPD-Koalitionsvertrag von 2014*

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

Da das Thema Gleichstellung im Freistaat Sachsen zu lange nicht die angemessene Aufmerksamkeit erhalten hat, legt die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nun einen Entwurf für ein progressives Sächsisches Gleichstellungsgesetz vor, das den aktuellen Erfordernissen der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit für beide Geschlechter Rechnung trägt.

## **2. Grundkonzept & Zielstellung des Gesetzentwurfs**

Die grundgesetzlich garantierte Gleichberechtigung von Frauen und Männern soll mit dem Sächsischen Gleichstellungsgesetz im öffentlichen Dienst effektiv verwirklicht werden.

Der Gesetzentwurf geht in seinem Grundsatz davon aus, dass die Gleichstellung der Geschlechter nur durch gemeinsame Anstrengungen von allen Beteiligten erreicht werden kann. Deswegen werden in die Rechte und Pflichten nach diesem Gesetz alle Beschäftigten, egal ob weiblich oder männlich, oder aber Personen mit einer hiervon abweichenden Geschlechtsidentität, konsequent einbezogen. Die berufliche Förderung von Frauen ist nach wie vor zwingend notwendig, jedoch ist es genauso erforderlich, zunehmend auch männlichen Beschäftigten eine bessere

Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen und sie an Entscheidungen mit Bezug zur Gleichstellung der Geschlechter teilhaben zu lassen. Hiermit soll die historisch gewachsene strukturelle Benachteiligung von Frauen beseitigt werden, die sich in ihrer Unterrepräsentanz in bestimmten Bereichen und Ebenen ausdrückt. Es ist jedoch nicht davon auszugehen, dass Männer hinsichtlich des Zugangs zum und Aufstieg im öffentlichen Dienst benachteiligt werden. Deshalb richten sich einige Förderungsinstrumente abweichend vom Grundgedanken der vollkommenen Gleichstellung und Gleichbehandlung der Geschlechter ausschließlich an Frauen.

### **3. Wesentlicher Inhalt des Gesetzentwurfs**

Mit dem Mantelgesetz wird das Sächsische Frauenförderungsgesetz nahtlos ersetzt durch ein modernes Sächsisches Gleichstellungsgesetz.

- *Bewusstsein schaffen*

Die grundlegenden Regelungen sollen das Ziel verfolgen, das Bewusstsein für die Gleichstellung der Geschlechter zu schärfen. Ausdruck dieses Bewusstseins ist zum einen die Sprache. Rechtsvorschriften, amtliche – auch interne – Schreiben und Vordrucke sollen Frauen nicht nur „mitmeinen“, sondern ausdrücklich benennen. Untrennbar mit der Gleichstellung von Frauen und Männern verbunden ist das Verbot von Belästigungen aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität sowie das Verbot sexueller Belästigungen. Denn auch diese sind Ausdruck von Geringschätzung und Benachteiligung anderer Menschen.

- *Gender Budgeting*

Auch die Haushaltspolitik eines Bundeslandes oder einer Behörde kann zur Gleichstellung der Geschlechter aktiv beitragen. Im Rahmen des Gender Budgeting sollen haushaltspolitische Maßnahmen und Entscheidungen immer auf ihre spezifischen Auswirkungen auf Frauen und Männer überprüft werden. Sie sind gegebenenfalls im Sinne der Gleichberechtigung anzupassen.

- *Geschlechterparitätische Gremienbesetzung*

In Beiräten, Kommissionen, Vorständen, Aufsichtsräten und ähnlichen Gremien können die unterschiedlichen Belange der Geschlechter nur angemessen berücksichtigt werden, wenn sich die Mitglieder zu gleichen Teilen aus Frauen und Männern zusammensetzen. Auch wenn sächsische Dienststellen ein Entsende- oder Vorschlagsrecht für Gremien außerhalb Sachsens haben, sollen sie grundsätzlich geschlechterparitätische Vorschläge machen und auf die Regelungen des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes hinweisen. Listen und Kandidaturen für Wahlgremien sind ebenfalls zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern zu besetzen.

- *Gleichberechtigte berufliche Entwicklung*

Das Gleichstellungsgesetz sieht einzelne Instrumente vor, mit denen unausgewogene Geschlechterverhältnisse in der Beschäftigtenstruktur ausgeglichen werden sollen. Diese kommen stets zum Einsatz, wenn in einer Dienststelle ein Geschlecht unterrepräsentiert ist. Dass das der Fall ist, lässt sich nach dem Konzept des Gleichstellungsgesetzes insbesondere aus der Verteilung der Geschlechter in den Führungspositionen und Beförderungsgruppen sowie auch innerhalb einzelner Vergütungsgruppen ablesen. Gibt es in einer Dienststelle z.B. zwar 70 Prozent Frauen, liegt ihr Anteil in den typischen Vergütungsgruppen für Führungspersonen jedoch unter 50 Prozent, ist von einer Unterrepräsentanz von Frauen auszugehen. Ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten spiegelt sich nicht in ihrem Anteil an den oberen Positionen wieder. Wird in diesen Vergütungsgruppen über Einstellungen oder Aufstiege entschieden, sind Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sollen regelmäßig Gleichstellungsthemen beinhalten und durch Frauen geleitet werden. Führungskräftefortbildungen sollen bevorzugt Frauen offen stehen.

- *Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit*

Das sächsische Gleichstellungsgesetz arbeitet mit einem sehr weiten Begriff der/des Angehörigen. In Anbetracht der zunehmenden gesellschaftlichen Vereinzelung soll auch die Betreuung und Pflege emotionaler Angehöriger, jenseits der klassischen Familienangehörigen anerkannt, ermöglicht und geschützt werden. Insbesondere soll die Pflege enger, teilweise lebenslanger Freundinnen und Freunde in gesundheitlichen Krisenzeiten oder die Betreuung von Kindern solcher emotionalen Angehörigen möglich sein.

Als Instrumente zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit sieht das Gleichstellungsgesetz zum einen die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeit- und -ortgestaltung inklusive Telearbeit und neuer Modelle vor. Beantragten Beschäftigte Teilzeitarbeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen, ist dem grundsätzlich stattzugeben. Bei Beurlaubung hat die Dienststelle die Pflicht, mit ihren Beschäftigten in Kontakt zu bleiben und sie z.B. über Weiterbildungsangebote oder Stellenausschreibungen zu informieren. Fortbildungsveranstaltungen sind so anzubieten, dass sie von Beschäftigten mit Familienaufgaben problemlos wahrgenommen werden können. Bei Veranstaltungen außerhalb des Wohnorts sind Mehrkosten für Kinderbetreuung oder Pflege zu erstatten.

- *Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen*

Die Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen lösen die bisherigen Frauenbeauftragten ab. Zusammen mit ihrer/ihrem Stellvertreterin/Stellvertreter bilden sie jeweils ein Team, dass zu mindestens 50 Prozent weiblich sein muss. Das heißt, auch Männer können grundsätzlich zum Gleichstellungsbeauftragten gewählt und bestellt werden. Das erhöht die Akzeptanz dieser wichtigen Funktion innerhalb der Dienststelle. Konsequenterweise kann die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte von allen Beschäftigten der

Dienststelle gewählt werden. Die Gleichstellungsbeauftragten sind nicht weisungsgebunden und Teil der Dienststellenleitung. Sie haben umfassende Informations- und frühzeitige Beteiligungsrechte. Für eine effektive Aufgabenerfüllung werden die Gleichstellungsbeauftragten abhängig von der Beschäftigtenzahl freigestellt. Die Dienststelle hat ihnen Räume sowie Sachmittel und ab einer bestimmten Dienststellengröße auch Personal für Verwaltungstätigkeiten zur Verfügung zu stellen. Das Gleichstellungsgesetz sieht wirksame Handhaben für die Gleichstellungsbeauftragten vor, um die Verletzung gleichstellungsrechtlicher Regelungen zu beanstanden und dies gegebenenfalls vor dem Verwaltungsgericht überprüfen zu lassen.

- *Gleichstellungspläne & Jährliche Statistiken*

Dienststellen ab einer gewissen Größe müssen alle vier Jahre einen Gleichstellungsplan und jährlich eine Gleichstellungsstatistik erstellen. Hiermit werden die Frauenförderpläne und Statistiken des Frauenförderungsgesetzes abgelöst und weiterentwickelt. Die Dienststellenleitung muss eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur vornehmen und die Besoldungs- und Entgeltgruppen darstellen, in denen die Geschlechter ungleichmäßig verteilt sind. Für diese müssen konkrete personelle und organisatorische Maßnahmen festgelegt werden, mit denen ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter erreicht werden soll. Außerdem enthält der Gleichstellungsplan eine Erfolgskontrolle der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans für den vorhergehenden Geltungszeitraum. Gegen den rechtzeitig durch die Dienststellenleitung vorzulegenden Entwurf können Einwände erhoben werden, die im Rahmen einer Erörterung möglichst auszuräumen sind. Liegt der Gleichstellungsplan nicht rechtzeitig vor oder hat er gravierende inhaltliche Mängel, kann die Dienststellenleitung nicht ohne Zustimmung der nächsthöheren Dienstbehörde Einstellungen und Beförderungen vornehmen.

Alle vier Jahre muss die Sächsische Staatsregierung auf der Grundlage der Gleichstellungspläne und jährlichen Statistiken der Dienststellen einen Gleichstellungsbericht erstellen und diesen dem Sächsischen Landtag vorlegen.

- *Kommunale Gleichstellungsbeauftragte*

Auch die Position der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wird gestärkt. Die bisherigen allgemeinen Regelungen in der Sächsischen Gemeindeordnung sowie Landkreisordnung werden durch ausdifferenzierte Regelungen im Gleichstellungsgesetz ersetzt. In Gemeinden ab 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern und in Landkreisen sind hauptamtliche Kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Der Umfang der hauptamtlichen Tätigkeit und des bereitzustellenden Budgets richtet sich jeweils nach der Gemeindegröße (50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit in Gemeinden ab 10.000 Einw., 75 Prozent ab 20.000 Einw. und 100 Prozent in Gemeinden ab 50.000 Einw.). Aufgabe der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Familie, im Beruf und in der Gesellschaft. Sie haben ein Rederecht in den Sitzungen der Gemeinderäte und Kreistage und ebenso wie die Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen ein gerichtlich durchsetzbares Beanstandungsrecht.

- *Öffentliche Unternehmensbeteiligungen und Vergabe öffentlicher Aufträge*

Aufgrund seiner Bindung an den verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauftrag kommt dem gesamten öffentlichen Dienst eine besondere gleichstellungspolitische Verantwortung zu. Mit der Vorbild- und Vorreiterrolle der öffentlichen Hand wäre es nicht vereinbar, wenn einzelne öffentliche Einrichtungen allein aufgrund ihrer privatrechtlichen Natur aus dem Geltungsbereich des Gleichstellungsgesetzes ausgenommen würden. Deshalb haben Vertreterinnen und Vertreter des Freistaats oder der Kommunen in Aufsichtsgremien privatrechtlicher Unternehmen die Pflicht, im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten auf die Anwendung der Grundsätze des Gleichstellungsgesetzes hinzuwirken. Ihre Aufgabe, die faktische Gleichstellung der Geschlechter voranzubringen, kann die öffentliche Hand auch durch ihre Marktteilnahme und ein gezieltes Nachfrageverhalten erfüllen. Durch die gezielte Vergabe öffentlicher Aufträge können der Freistaat und die Kommunen mittelbar Einfluss auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft nehmen.

#### **4. Hintergrundinformationen und Quellen**

Statistischer Bericht des Statistischen Landesamts Sachsen: „Personal im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen“, Stichtag 30. Juni 2016. [https://www.statistik.sachsen.de/download/100\\_Berichte-L/L\\_III\\_2\\_j16\\_SN.pdf](https://www.statistik.sachsen.de/download/100_Berichte-L/L_III_2_j16_SN.pdf)

Antwort der Sächsischen Staatsregierung auf die Kleine Anfrage der Landtagsabgeordneten Katja Meier (GRÜNE) vom 13.02.2018: „Besoldung von Beamtinnen und Beamten nach Besoldungsordnung B“ (Drs 6/12098). [http://edas.landtag.sachsen.de/viewer.aspx?dok\\_nr=12098&dok\\_art=Drs&leg\\_per=6&pos\\_dok=1&dok\\_id=undefined](http://edas.landtag.sachsen.de/viewer.aspx?dok_nr=12098&dok_art=Drs&leg_per=6&pos_dok=1&dok_id=undefined)

Antwort der Sächsischen Staatsregierung auf die Kleine Anfrage der Landtagsabgeordneten Katja Meier (GRÜNE) vom 14.02.2018: „Besoldung von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten nach Besoldungsordnung R“ (Drs 6/12099). [http://edas.landtag.sachsen.de/viewer.aspx?dok\\_nr=12099&dok\\_art=Drs&leg\\_per=6&pos\\_dok=1&dok\\_id=undefined](http://edas.landtag.sachsen.de/viewer.aspx?dok_nr=12099&dok_art=Drs&leg_per=6&pos_dok=1&dok_id=undefined)

**Anlage 1:** Auszug aus dem Statistischen Bericht des Statistischen Landesamt „Personal im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen“, Stichtag 30. Juni 2016, L III 2 – j/16, Tabelle 7, Seite 20.

**7. Beschäftigte im öffentlichen Dienst am 30. Juni 2016 nach Einstufungen, Ebenen und Art des Beschäftigungsverhältnisses**

Einstufungen	Insgesamt				Darunter Frauen			
	ins-gesamt	Landes-bereich	kommunaler Bereich	Sozialversicherungsträger	zusammen	Landes-bereich	kommunaler Bereich	Sozialversicherungsträger
<b>Beamt(e)innen, Richter/innen</b>								
Besoldungsordnung B	383	244	136	3	71	52	18	1
Besoldungsordnung R	1477	1477	-	-	656	656	-	-
Besoldungsordnung C, W	1758	1758	-	-	348	348	-	-
A16	421	305	112	4	105	76	29	-
A15	1133	939	187	7	406	358	45	3
A14	1409	1147	243	19	662	564	91	7
A13	1533	1328	192	13	755	664	86	5
A12	2030	1832	177	21	865	774	83	8
A11	4242	3564	469	209	2229	1845	238	146
A10	2446	2050	336	60	1415	1186	189	40
A9	6741	6195	546	-	2335	2173	162	-
A8	5243	4491	752	-	2663	2512	151	-
A7	2726	2229	497	-	1191	1108	83	-
A6	470	441	29	-	285	260	25	-
A5	96	96	-	-	14	14	-	-
A4	110	110	-	-	30	30	-	-
A3, A2	0	0	0	0	0	0	0	0
In Ausbildung	1325	1231	94	-	455	455	-	-
<b>Zusammen</b>	<b>33543</b>	<b>29437</b>	<b>3770</b>	<b>336</b>	<b>14485</b>	<b>13075</b>	<b>1200</b>	<b>210</b>
<b>Arbeitnehmer/innen</b>								
Außertariflich, E15Ü	1470	1113	326	31	450	349	88	13
E15	1647	1049	482	116	840	489	276	75
E14	4947	4141	648	158	2652	2211	346	95
E13	25835	24847	981	7	16285	15702	578	5
E12, E12a, S18	2443	1116	1002	325	1241	488	573	180
E11, E11 a,b, S17	16378	13011	2475	892	12566	10467	1487	612
E10, E10a, S15, S16, S16Ü	8426	3603	3499	1324	5463	2132	2303	1028
E9, E9a-d, S9 - S14, S11Ü, S12Ü, S13Ü	23589	7362	11996	4231	18274	5411	9141	3722
E8, E8a, S6 - S8	24938	3341	19143	2454	21191	2463	16463	2265
E7, E7a	5807	4307	1491	9	4234	3163	1062	9
E6, S5	13464	5883	6992	589	10631	4672	5410	549
E5, S4	14723	4632	9719	372	9103	2958	5821	324
E4, E4a, S3	3454	901	2539	14	750	369	380	1
E3, E3a	3958	1107	2830	21	1916	666	1232	18
E2, E2Ü, S2	2042	500	1538	4	1474	374	1096	4
E1	569	75	494	-	407	62	345	-
Sonstige <sup>1)</sup>	5173	2698	2427	48	2539	1425	1106	8
In Ausbildung	5151	3228	1476	447	3475	2145	1008	322
<b>Zusammen</b>	<b>164014</b>	<b>82914</b>	<b>70058</b>	<b>11042</b>	<b>113491</b>	<b>55546</b>	<b>48715</b>	<b>9230</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>197557</b>	<b>112351</b>	<b>73828</b>	<b>11378</b>	<b>127976</b>	<b>68621</b>	<b>49915</b>	<b>9440</b>
darunter in Ausbildung	6 476	4 459	1 570	447	3 930	2 600	1 008	322

1) beinhaltet Tarifverträge, die nicht dem TVöD/TV-L zugeordnet wurden und Arbeitnehmer in einzelvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen sowie Dienstordnungsangestellte der Sozialversicherungsträger

**Anlage 2:** Verteilung der Beamtinnen und Beamten des Freistaats Sachsen auf die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung B, Stand: Dezember 2017, Landtags-Drs. 6/12098, S. 6.

<b>Besoldungs- gruppe</b>	Beamtinnen mit B-Besoldung im Landesbereich	Beamte mit B-Besoldung im Landesbereich	gesamt
B 1	0	0	0
B 2	14	40	54
B 3	27	81	108
B 4	2	10	12
B 5	3	8	11
B 6	4	33	37
B 7	0	2	2
B 8	0	1	1
B 9	2	10	12
B 10	0	0	0
B 11	0	0	0
<b>Summe</b>	52	185	237

**Anlage 3:** Verteilung der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte des Freistaats Sachsen auf die Besoldungsgruppen der Besoldungsgruppe R, Stand: 31. Dezember 2017, Landtags-Drs. 6/12099, S. 2.

<b>Besoldungs- gruppe</b>	Richterinnen	Richter	Staatsanwältinnen	Staatsanwälte	gesamt
R 1	406	414	176	156	1.152
R 2	91	184	16	40	331
R 3	16	33	0	4	53
R 4	2	4	0	3	9
R 5	0	2	0	0	2
R 6	0	3	0	1	4
R 7	0	0	0	0	0
R 8	0	2	0	0	2
<b>Summe</b>	515	642	192	204	1.553