

**Stellungnahme des SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e. V.
zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im
öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen.**

**Die Stellungnahme wurde in Zusammenarbeit mit Fachgewerkschaften im SBB sowie
mit den SBB Frauen erstellt.**

Der SBB begrüßt ausdrücklich, dass die seit langem notwendige und geforderte Überführung des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes (SächsFFG) in ein zeitgemäßes Sächsisches Gleichstellungsgesetz (SächsGleiG) nunmehr auf den Weg gebracht wird.

Wir begrüßen den Gesetzesentwurf als einen guten Schritt hin zur Weiterentwicklung und Förderung von Frauen und Männern auf dem Weg hin zu einer tatsächlichen Gleichstellung auf allen Ebenen in der sächsischen Verwaltung. Viele wesentliche und wichtige Instrumente werden den Beteiligten für ihr künftiges Handeln an die Hand gegeben.

Folgende Überlegungen sollten im künftigen Gesetz noch Berücksichtigung finden, um das Ziel des Gesetzes auch in der Praxis erreichbar zu machen.

Zu den einzelnen Punkten:

§ 4 Begriffsbestimmungen

Absatz 8

Die Aufnahme der mobilen Arbeit in den Referentenentwurf ist erfreulich und wichtig. Dennoch ist aus der Definition in § 4 Abs. 8 des Entwurfes nicht ersichtlich, welche bestehenden und bereits gelebten flexiblen Arbeitsformen hier ebenfalls eingeschlossen sein sollen bzw. unter **mobile Arbeit** zu fassen sind (z.B. Home-Office, Heimarbeit, Telearbeit). Dies hat insbesondere Auswirkungen bei der Ausstattung eines Telearbeitsplatzes. Dieser ist gemäß der Verordnung über Arbeitsstätten ein vom Arbeitgeber fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich der Beschäftigten (vgl. § 2 Abs. 7 ArbStättV).

§ 8 Ermittlung und Einschätzung von Qualifikationen

Absatz 2

Die Regelung in § 8 umfasst die Ermittlung und Einschätzung von Qualifikationen. Hierbei werden umfassende Gesichtspunkte in Absatz 2 genannt, die bei der Ermittlung der Qualifikation und bei der Erstellung von Beurteilungsrichtlinien nicht nachteilig berücksichtigt werden dürfen.

Hinsichtlich dieser Regelung könnte die praktische Umsetzung Schwierigkeiten bereiten, es bedarf einer Konkretisierung bzw. Definition von „nicht nachteilig“.

§ 9 Fortbildungen

Absatz 1

„Bei der Vergabe von Plätzen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wirken die Dienststellen darauf hin, dass bei Erfüllung der erforderlichen Voraussetzungen Frauen und Männer zu gleichen Anteilen teilnehmen können.“

Diese Regelungen könnte in Bereichen mit einer jeweiligen Unter- oder Überrepräsentanz von Frauen und Männern, die z.B. auf die Art der Tätigkeit zurückzuführen ist, dazu führen, dass Fortbildungsplätze nicht besetzt werden können oder zu Ungunsten von Frauen oder Männern Wartelisten gebildet werden müssen.

Diese Regelungen sollte besser als SOLL-Vorschrift gefasst werden.

§ 10 – Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, mobile Arbeit

Absatz 3

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sollte nicht lediglich bei Ablehnung von Anträgen erfolgen, sondern generell. Die Gleichstellungsbeauftragte ist keine Interessenvertretung, sondern Teil der Dienststellenleitung. Werden der Gleichstellungsbeauftragten lediglich die Ablehnungen vorgelegt, kann eine Ungleichbehandlung nur schwer erkennbar sein. Es liegt kein Überblick über alle Maßnahmen vor (z. B. ob eine andere Person anderen Geschlechts mit gleichen Lebenssachverhalten einen Antrag nach § 10 Abs. 3 des Entwurfes bereits bewilligt bekommen hat). Der administrative Aufwand kann mit Informationen auf kurzem Weg, beispielsweise per E-Mail oder mit Hilfe von Übersichtslisten gering gehalten werden. Zudem regelt § 20 Abs. 1 des Entwurfes ohnehin eine umfassende und frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.

§ 11 Teilzeitarbeit und Beurlaubung

Absatz 2

„Beabsichtigt eine Dienststelle einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben abzulehnen...“ Aufgrund des in den kommenden Jahren zunehmenden Mangels an Fachkräften bei gleichbleibendem bzw. weiter wachsendem Aufgabenvolumen, kann sich hier erhebliches Streitpotential entwickeln. In den Erläuterungen zum Gesetzentwurf ist ausgeführt, dass zu den wahrzunehmenden Familienaufgaben insbesondere die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren gehört. Damit dürfte in dieser Hinsicht Klarheit bestehen.

Schwieriger hingegen dürfte die Abgrenzung zu den Pflegeaufgaben sein. Wo beginnen diese, wenn sie eine wesentliche Berücksichtigung finden sollen?

Es wird eine Klarstellung angeregt dahingehend, dass relevante zu berücksichtigende Pflegeaufgaben bei Bestehen einer Pflegestufe gegeben sind.

Weitergehender Ansatz

Um die Zielsetzung des Gesetzes in der Praxis auch tatsächlich erreichen zu können, bedarf es eines noch weitergehenden Ansatzes, der im Referentenentwurf bisher noch keine Berücksichtigung gefunden hat.

Es ist wesentlich immanent, dass für die Feststellung von gleicher Eignung, Leistung und Befähigung insbesondere die dienstliche Beurteilung eine tragende Rolle spielt. Nur bei einer geschlechtergerechten Beurteilung der dienstlichen Leistungen als ersten Schritt wird überhaupt der Punkt erreicht werden können, in einem Auswahlverfahren tatsächlich zwischen grundsätzlich geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern hinsichtlich ihrer Eignung, Leistung und Befähigung für den ausgeschriebenen Dienstposten auswählen zu können.

Die sächsische Verwaltung sollte daher verpflichtet werden, ihr Beurteilungsverfahren bzw. die der Leistungsbeurteilung zugrunde liegenden Einzelmerkmale bis zu einem bestimmten Termin auf ihre Geschlechtergerechtigkeit hin nachweislich zu überprüfen und gegebenenfalls zu überarbeiten und anzupassen.

Des Weiteren sollte die Verwaltung verpflichtet werden, zur Förderung von Frauen sogenannte Mentoringprogramme aufzulegen, damit diese frühzeitig an verantwortungsvolle Aufgabenbereiche, in denen Frauen strukturell unterrepräsentiert sind, herangeführt werden und sich bei entsprechenden Stellenausschreibungen auch tatsächlich angesprochen fühlen und sich bewerben. Erst dann kann eine Auswahl zwischen Bewerberinnen und Bewerbern erfolgen. Die Praxiserfahrungen zeigen immer wieder in Einzelfällen, dass Frauen sich insbesondere sehr verantwortungsvolle Aufgaben erst zutrauen, wenn sie persönlichen Kontakt zu weiblichen Vorbildern bzw. näheren unmittelbaren Einblick in entsprechende Aufgaben hatten.

Absatz 3

Die Gleichstellungsbeauftragte sollte stets und mit Vorliegen jedes Antrages zu beteiligen sein bzw. muss zumindest in Kenntnis gesetzt werden. Insoweit wird auf die Ausführungen zu § 10 (3) des Entwurfes verwiesen.

Absatz 4

Eine Reduzierung der Arbeitszeit muss zwingend mit einer Reduzierung der Dienstaufgaben einhergehen. Die dienstlichen und insbesondere die organisatorischen Belange der Dienststelle sollen dieser Maßgabe folgen und diese nicht beschränken.

§ 13 Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen

Absatz 1

Der Öffnung für alle Geschlechter hinsichtlich aktiven und passiven Wahlrechts stimmen wir grundsätzlich zu und sehen dies als wichtigen Schritt an, ein moderneres Gesellschaftsbild anzustreben. Dennoch bestehen weiterhin strukturelle Nachteile für Frauen, so wie es auch der Gleichstellungsverpflichtung in § 3 (1) des Referentenentwurfes zu entnehmen ist. Somit sollte Gleichstellungsbeauftragte auch künftig zwingend eine Frau sein. Vor allem in männerdominierten Bereichen kann anderenfalls der strukturellen Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft nicht begegnet werden.

Absatz 4

Die Sonderregelung für sächsische Hochschulen ist durch den Kommentar mit Verweis auf Amtszeit und Wahlverfahren nachvollziehbar. Es sollte jedoch vom Gesetzgeber sichergestellt werden, dass an Hochschulen die Freistellung und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten in vergleichbarem Umfang wie in der Sächsischen Staatsverwaltung gewährleistet ist. Die sächsischen Hochschulen sollten Vorreiterinnen in puncto Gleichstellung sein und nicht dem restlichen öffentlichen Dienst hinterherhinken.

Absatz 7

Die Bildung einer Arbeitsgemeinschaft ist unentbehrlich für den regelmäßigen Austausch der Gleichstellungsbeauftragten bei den einzelnen Dienststellen. Der regelmäßige Austausch mit den nachgeordneten Bereichen wird ausdrücklich befürwortet.

§ 15 Verfahren zur Bestellung

Absatz 3

Hier sollte das Geheimhaltungsprinzip einer Wahl verankert sein. Eine Abstimmung in Textform, beispielsweise per E-Mail darf nicht zulässig sein.

Absatz 5

Es ist nicht nachvollziehbar, warum das Wahlverfahren nicht für die kommunalen Dienststellen gelten soll.

§ 21 Beanstandung

Absatz 1

Beanstandungsverfahren dürfen nicht durch Ablehnung der betroffenen Bediensteten verhindert werden können. Das würde das Gesetz aushöhlen. Wenn die Gleichstellungsbeauftragte feststellt, dass aus diesem Gesetz herrührende Rechte verletzt wurden, muss das Beanstandungsverfahren in jedem Fall möglich sein.

§ 24 Erstellung, Inkrafttreten

Absatz 2, 3 und 4

Die Regelung widerspricht dem Sinn des Gesetzes und der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, zumal nicht geregelt ist, wann bzw. nach welcher Zeit von geführten Gesprächen von „ausbleibendem Einvernehmen“ oder „Versagen des Einvernehmen“ auszugehen ist.

Vor der Entscheidung der Dienststelle sollte daher eine Einigungsperson/Einigungsstelle, ähnlich der Regelung im SächsPersVG, eingeschaltet werden.

§ 26 Gremien

Absatz 1

„Gremien sollen zu gleichen Anteilen mit fachlich für das jeweilige Gremium geeigneten Frauen und Männern besetzt werden.“

Diese Regelungen könnte in Bereichen mit einer jeweiligen Unter- oder Überrepräsentanz von Frauen und Männern, die z.B. auf die Art der Tätigkeit zurückzuführen ist, dazu führen, dass Gremienplätze nicht besetzt werden können. Es ist daher wichtig, diese Regelung in der Praxis entsprechend der tatsächlichen Gegebenheiten anzuwenden und ausdrücklich als SOLL-Vorschrift zu handhaben.

§ 28 Jährliche Statistik

Absatz 1 Nr. 2

Die dienstlichen Beurteilung sollten zusätzlich entsprechend des Anteils von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ausgewiesen werden, um einer evtl. vorhandenen Besser- bzw. Schlechterstellung aufgrund der (fehlenden) Sichtbarkeit in Präsenz entgegenzuwirken. Dieser Effekt ist auch bei Telearbeitsplätzen bzw. mobilen Arbeitens zu erwarten.

gez.

Nannette Seidler
Landesvorsitzende