



Stellungnahme zum Entwurf des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen vom 17. 01. 2023

Als Genderkompetenzzentrum Sachsen begrüßen wir die Novellierung des Sächsischen Frauenfördergesetzes zu einem modernen Sächsischen Gleichstellungsgesetz. Zwar sind wir keine Interessenvertretung und demnach in der Verbändeanhörung nicht angefragt worden, doch wir bieten gerne unsere Expertise und Erfahrung als eine aktive Beratungs- und Weiterbildungseinrichtung für die kommunale wie auch die interne Gleichstellungsarbeit in Sachsen. Unsere Weiterbildungen zum Sächsischen Frauenfördergesetz führen wir seit vielen Jahren sowohl als eigene Angebote als auch in Kooperationen bspw. für die Verwaltungshochschule in Meißen oder mit kommunalen Gleichstellungsbeauftragten insbesondere der Landkreise und Kreisfreien Städte, für deren nachgeordnete Frauen- und kommunale Gleichstellungsbeauftragte, durch. Wir bieten so jedes Jahr zahlreiche Weiterbildungen insbesondere zum Sächsischen Frauenfördergesetz an. Dabei haben wir sowohl die Klarheit und Anpassungsfähigkeit der Rechtsgrundlagen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen des Öffentlichen Dienstes in Sachsen zu schätzen gelernt, als auch die Hürden der Anwendbarkeit, z.B. an Schulen, sowie die in der Praxis vorhandenen Kenntnislücken, Widerstände und fehlende Durchsetzbarkeit – insbesondere in der kommunalen Ebenen in den ländlichen Räumen – aus erster Hand aus der Praxis geschildert bekommen. Zum Umgang mit diesen Herausforderungen beraten wir regelmäßig die Engagierten in Kommunen, Eigenbetrieben und Verwaltungen.

Unser digitales Gleichstellungsportal¹ bietet interessierten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einen niedrigschwelligen Zugang zu ihren Rechtsgrundlagen für Nichtjurist*innen. Die leichte Verständlichkeit und Nutzbarkeit der Seite ist uns dabei besonders wichtig.

Zwischen 2011 und 2014 konnten wir kommunale Gleichstellungsbeauftragte in allen sächsischen Landkreisen besuchen. Durch zahlreiche Gespräche zeichnete sich ein Bild, unter welchen Bedingungen und mit welchem Selbstverständnis viele Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Gemeinde das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern verstehen und umzusetzen versuchen. Die Ergebnisse konnten in dem Abschlussbericht „Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in Sachsen“ veröffentlicht werden².

¹ <https://www.gleichstellungsportal.de/>

² <https://www.genderkompetenz-sachsen.de/wp-content/uploads/2018/01/Abschlussbericht-Kreisbereisung.pdf>, [21.03.2023]

Unser Trägerverein ist unter anderem im Landesfrauenrat Sachsen und in der LAG Queeres Netzwerk Sachsen organisiert, außerdem sind wir in zahlreichen Gremien des Freistaats und zivilgesellschaftlichen Einrichtungen beteiligt. In diesem Rahmen beteiligen wir uns seit 2012 an der Diskussion um die bisher vorgelegten Gesetzes-Novellen zum Sächsischen Frauenfördergesetz.

Nachfolgend finden Sie unsere darauf beruhenden Einschätzungen zu einigen uns besonders wichtigen Themen im Novellierungsprozess und Gesetzentwurf. Wir haben deutlich mehr zu loben als wir es im Rahmen dieses Textes schaffen und bitten um die Annahme, dass ein Schweigen unsererseits hier Zustimmung zu den Inhalten des Entwurfs zum Ausdruck bringt.

Allgemein vorab ist jedoch unsere Freude über die Fortschritte und Konkretisierung arg getrübt durch die schwer zugängliche und für nicht juristisch gebildete Menschen unverständliche Struktur und Sprache des Gesetzes. Im Gegensatz zum aktuellen Frauenfördergesetz ist es daher als Instrument für die alltägliche Arbeit für Nichtjurist*innen nur schwer geeignet. Rechtsberatung können wir auch in Zukunft nicht anbieten, das müsste dann zur Ausstattung oder Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten gehören.

1. Zeitgemäße Gleichstellungsansätze durch Berücksichtigung und Schutz vor Diskriminierung aller Geschlechtsidentitäten und explizite Berücksichtigung von Intersektionalität

Wir begrüßen die ersten Schritte im Gesetzestext ein Stück weit die binäre Geschlechtereinteilung aufzubrechen wie beispielsweise in § 5 (1) „*Ausschreibungen müssen geschlechtsneutral erfolgen und Angehörige aller Geschlechter in gleicher Weise ansprechen.*“ und wie in § 1 benannt „*Chancengerechtigkeit für alle Bediensteten*“ herzustellen. Darüber hinaus bleibt es jedoch wichtig weiterhin die strukturelle Benachteiligung auch auf Grund verschiedener sich intersektional überschneidender Diskriminierungsdimensionen zu beachten und deren Abbau zu beauftragen: Um dies zu gewährleisten schließen wir uns hinsichtlich § 1 der Zielsetzung des Gesetzes der Stellungnahme von TIAM e.V. an unter § 1 zu ergänzen: „*Ziel dieses Gesetzes ist die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Abbau von Diskriminierung gegenüber trans*, inter* und nicht-binären Menschen.*“

Außerdem vermissen wir – ebenfalls vor dem Hintergrund einer intersektionalen Perspektive – die besondere Berücksichtigung von Frauen mit Behinderung wie sie in § 2 unter Ziel im alten SächsFFG noch zu finden ist und die aktuell besonders relevante Zielstellung des Abbaus von rassistischer Diskriminierung.

2. Einheitliche Standards und Klarheit in der Zielsetzung und Anwendung des Gesetzes für den gesamten Öffentlichen Dienst & Eigenbetriebe in Sachsen auf Staats- und kommunaler Ebene

Hinsichtlich der detaillierteren Definition von „Chancengerechtigkeit“ unter § 1 schließen wir uns der Stellungnahme des Landesfrauenrats an, den Begriff der Chancengerechtigkeit bzw. Geschlechtergerechtigkeit noch zu konkretisieren durch Ziele wie die Förderung der Entgeltgleichheit, der Förderung von Frauen* in Führungspositionen und des Gender Budgetings.

Wir kritisieren ausdrücklich die Ungleichbehandlung zwischen Dienststellen und Gleichstellungsbeauftragten der Staatsverwaltung und Dienststellen und Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen hinsichtlich Wahl (§ 13, 15, 16), Freistellung und Ausstattung (§ 18), Rechtsschutz (§ 22), Maßgaben zur Erstellung von Gleichstellungsplänen (§ 23, 24, 25), Gremien (§26) sowie an Hochschulen und schließen uns hier den vom Landesfrauenrat und der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und der LAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in ihren Stellungnahmen vorgebrachten Bedenken und Begründungen an. Die 30%-Quotierung bei den Aufsichtsgremien von Staatsbetrieben und die Ausnahme von kommunalen Eigenbetrieben aus allen Regelungen bedauern wir als demokratisches Defizit, weil nur Parität eine gleiche Beteiligung unter den aktuellen patriarchalen Rahmenbedingungen herstellen kann.

3. Definition von Diskriminierungsformen

Wir empfehlen eine Erweiterung des § 4 um weitere Definitionen von Begrifflichkeiten und eine differenzierte Benennung von Diversitätsdimensionen und Diskriminierungsformen: So sollte „sexuelle Identität“ durch „Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung“ ersetzt werden (dies betrifft § 19 (3), § 20 (1)) – und Beschwerden wegen sexueller Belästigung ergänzt werden um „Beschwerden wegen sexueller Belästigungen und sexualisierter Gewalt“ (dies betrifft § 9 (4), § 19 (3), § 20 (1), § 25 (4)).

Im alten SächsFFG wurde „sexuelle Belästigung“ innerhalb eines Extraparagrafen definiert und die Verpflichtung der Dienststelle explizit benannt, dagegen vorzugehen (vgl. § 16 SächsFFG). Im neuen Gesetz findet sexuelle Belästigung lediglich Erwähnung als Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten hier zu beraten und Beschwerden entgegen zu nehmen. Sinnvoll erscheint es sowohl „sexuelle Belästigung“ als auch „sexualisierte Gewalt“ unter § 4 Begriffsbestimmungen näher zu erläutern. Eine gelungene Definition enthält auch das AGG und ein Verweis darauf wäre vermutlich ausreichend.

4. Themen und Stellenwert von Weiterbildung für die Gleichstellungarbeit

Wir begrüßen die Vorgaben zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich Bewerbungs- und Auswahlverfahren (§6), Fortbildung (§9), Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung (§ 10), sowie Teilzeitarbeit und Beurlaubung (§ 11).

Als großen Fortschritt sehen wir ebenfalls die umfassenderen Vorgaben zum Einstellungsprozess, wie die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten während des gesamten Verfahrens von Anfang an, die Parität der Auswahlkommission für Bewerbungs- und Auswahlverfahren (§ 6) sowie die Berücksichtigung von Elternzeit, mobiler Arbeit, flexiblen Arbeitszeitmodellen und Arbeitszeitreduzierungen bei der Beurteilung von Qualifikation (§ 8).

Positiv bewerten wir, dass unter § 9 als Inhalte für Fortbildungen nicht nur – wie im alten SächsFFG – die Themen „Frauenförderung“ und „Frauendiskriminierung“ genannt werden, sondern auch die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, mittelbare und unmittelbare Benachteiligung auf Grund des Geschlechts, geschlechtergerechtes Beurteilungswesen, Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit sowie Schutz gegen sexuelle Belästigung (*zu ergänzen um sexualisierte Gewalt*) am Arbeitsplatz. Auch die Verpflichtung der Gleichstellungsbeauftragten zur Weiterbildung unter § 19 (2) sehen wir als Fortschritt, halten es jedoch für sinnvoll, wenn neben Gebieten wie Gleichstellungsrecht, öffentliches Dienstrecht sowie Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrecht auch Weiterbildungsinhalte zur Gender- und Diversitykompetenz verpflichtend sind, da diese nicht automatisch vorausgesetzt werden können und sichergestellt werden sollte, dass der*die Gleichstellungsbeauftragte geschlechtliche Vielfalt berücksichtigt. In der Praxis sind außerdem vor allem kommunikative, verhandlungs- und Konfliktmanagementkompetenzen sehr wichtig für die Arbeit. Die bei den Führungskräftefortbildungen genannten Themenbereiche (§9 (4)) sollten auch für die Gleichstellungsbeauftragten vorgegeben werden.

5. Wahl und Geschlecht der Gleichstellungsbeauftragten

Das aktive und passive Wahlrecht zur Wahl der*des Gleichstellungsbeauftragten sehen wir, in Anlehnung an die Stellungnahme des Landesfrauenrats, sehr kritisch. Zwar sollten alle Beschäftigten für Gleichstellung Verantwortung übernehmen, in der Regel verfügen Frauen jedoch über mehr Erfahrungswissen in einer deprivilegierten Position innerhalb einer patriarchalen Gesellschaft und in sexistischen Strukturen. Unsere Praxiserfahrung bringt uns zu der Überzeugung, dass es keine Schwelle darstellt für Männer, die Familienaufgaben wahrnehmen wollen, sich Unterstützung durch die weibliche Frauenbeauftragte zu holen und ihre Interessenvertretung von ihr einzufordern. Andererseits ist es aber für Frauen und Queere Menschen schwieriger und hochschwelliger sich im Konflikt- oder Machtmissbrauchsfall an eine männliche Ansprechperson zu wenden. Zudem verstehen wir das Amt der Gleichstellungsbeauftragten weniger als das einer Interessensvertretung aller Beschäftigten als vielmehr das einer Wahrung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags und der Parteilichkeit für Frauen*, Inter*, Trans* und non-binäre Personen innerhalb der sie diskriminierenden Strukturen. Gerade in männerdominierten Bereichen könnte diese parteiliche Haltung dazu führen, dass Gleichstellungsbeauftragte, die gute Arbeit leisten, abgewählt bzw. nicht wiedergewählt werden und stattdessen passive und dem Thema abgeneigte

Mitarbeiter ins Amt gewählt werden, wie wir es oft bei den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten feststellen können.

Damit in Verbindung beurteilen wir auch die Hierarchie zwischen Gleichstellungsbeauftragter*em und Stellvertretung (§ 14) als unnötig und empfehlen besser eine geteilte Verantwortung von Gleichstellungsbeauftragter*em und Stellvertretung wie im alten SächsFFG vorzusehen.

Hinsichtlich der Wahl (§15) schließen wir uns der Stellungnahme des Landesfrauenrats an und empfehlen die Vorgabe einer geheimen Wahl.

6. Ressourcen und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Hinsichtlich der Gestaltungsmöglichkeiten, Ausstattung und der Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten bewerten wir als sehr positiv, dass sie organisatorisch in den Leitungsbereich einzubinden sind, dort ein unmittelbares Vortragsrecht haben und die Tätigkeit gleichwertig zur hauptberuflichen Tätigkeit ist (§ 17). Auch die Zuordnung einer*s Mitarbeitenden bei mehr als 300 bzw. 600 Beschäftigten (§18) sehen wir als wichtigen Schritt an, um Gleichstellungsarbeit strukturell zu verankern und zu professionalisieren.

Jedoch ist es auch hier unverständlich, weshalb diese Regelungen nicht für Kommunen gelten (siehe weiter oben). Besonders wichtig wäre eine bessere Ausstattung (Vollzeitstelle und Zuordnung Personal) der Landkreis-Gleichstellungsbeauftragten.

Ohne eine konkrete Freistellungsregelung für die kommunalen internen Gleichstellungsbeauftragten bei Kommunen über 17.000EW teilen wir die Einschätzung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, dass eine Doppelfunktion mit der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten die Positionen beider in einer Personalunion stärkt. Diese sollte also nicht ausgeschlossen werden.

Wir begrüßen, dass unter § 20 genauer definiert wird, was unter „frühzeitiger Beteiligung“ der*des Gleichstellungsbeauftragten zu verstehen ist, kritisieren jedoch in Anlehnung an die Stellungnahme des Landesfrauenrats, dass die*der Gleichstellungsbeauftragte mit der Dienststellenleitung einmalig zu Beginn der Amtszeit ein Informations- und Beteiligungsverfahren vereinbart, da sie*er zu diesem Zeitpunkt noch in der Einarbeitung in das Amt ist und möglicherweise noch nicht über das Wissen und die Erfahrungswerte verfügt, die für die Aushandlung einer guten Vereinbarung zur Information und Beteiligung nötig wären. Aus unseren Seminaren und vielen praktischen Erfahrungen der jetzigen Frauenbeauftragten wissen wir, dass dies in der Praxis ein großer Knackpunkt ist und auch von langjährig tätigen Kolleginnen immer wieder eingefordert werden muss. Eine Verengung dieses Zeitrahmens wäre aus unserer Sicht mehr als kontraproduktiv.

Hinsichtlich der § 21 Beanstandung und § 22 Klagerecht schließen wir uns der Stellungnahme des Landesfrauenrats an. Es ist aus unserer Sicht neben der konkreten Freistellungsregelung der wichtigste Fortschritt des Gesetzes und sollte unbedingt auch in der kommunalen Ebene wirksam werden.

7. Veröffentlichung der Gleichstellungspläne

Wir begrüßen die Vorgaben zur Erstellung der Gleichstellungspläne in Abschnitt 5, insbesondere, dass das Nichtvorliegen eines aktuellen Gleichstellungsplans nun Konsequenzen haben soll, bemängeln jedoch auch hier, dass diese Vorgaben nicht für Kommunen gelten. Die verpflichtende Veröffentlichung des Gleichstellungsplans wie in § 24 (3) benannt, nach dem der Gleichstellungsplan dem Gemeinderat, dem Kreistag oder der Verbandsversammlung zur Kenntnisnahme vorzulegen ist, halten wir ebenfalls für alle Gleichstellungspläne erstellenden Stellen für sinnvoll um eine Vorbildwirkung und eine Qualitätssicherung durch Transparenz auch für Bewerber*innen und Arbeitgeber*innen, die nach guten Beispielen schauen, zu gewährleisten.

Neben der Freistellungs-, Ausstattungs- und den Beteiligungsverfahren ist auch das Thema „Wie sieht ein guter Frauenförderplan aus? Wir hätten gerne anschauliche reale Beispiele.“ zu den häufigsten Anfragen an uns. Nur wenige Dienststellen veröffentlichen derzeit freiwillig ihre Gleichstellungskonzepte und Frauenförderpläne – ein gutes Beispiel ist da zum Beispiel die Stadtverwaltung Leipzig. In unseren Weiterbildungen zum Thema und bei unseren Einzelberatungen sehen wir sehr viele Frauenförderpläne, die in der Regel äußerst unvollständig und unzureichend sind.

8. Verfassungsauftrag Gleichstellung – Wirksamkeit über die Landesbeschäftigten hinaus

Grundsätzlich vermissen wir im Gesetzentwurf weitergehende Auswirkungen über die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes hinaus, wie es der Verfassungsauftrag Gleichstellung der Geschlechter zum Beispiel durch Vorgaben zu Gender Budgeting, Konkretisierung der kommunalen Gleichstellungsarbeit mit dem europarechtlich für alle Ebenen vorgegebenen Gender Mainstreaming sowie durch Vergabe- und Förderrechtliche Vorgaben vorsieht.

Bei Rückfragen stehen wir als Genderkompetenzzentrum Sachsen wie gewohnt immer gerne zur Verfügung.