

Gender to Go



Wie werden
Gremien
paritätisch
besetzt?

Wie geht
gengerechte
Personalentwicklung?

Was braucht es
für flexible Arbeitszeit-
gestaltung?

Wie kann sexualisierter
Diskriminierung
vorgebeugt werden?



Gleichstellungspläne in Sachsen

Ein Gleichstellungsplan ist ein strategisches Instrument zur Personalplanung, das die rechtlichen Ziele der Geschlechtergleichstellung in einem Unternehmen oder einer öffentlichen Verwaltung umsetzt. Dieses Heft erläutert die Grundlagen und den Aufbau eines Gleichstellungsplans und zeigt auf, wie sich Gleichstellungsprozesse steuern und kontrollieren lassen, welche Strategien zu mehr Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf führen und wie Mitarbeitende vor Diskriminierung geschützt werden können.

Gleichstellungspläne in Sachsen

Alle vier Jahre muss nach Sächsischem Gleichstellungsgesetz (SächsGleiG) ein neuer Gleichstellungsplan (GSP) erstellt werden. Inhalt dessen ist die Erhebung und Analyse der vorhandenen Personalstruktur (Ist-Zustand), konkrete Zielvorgaben und ein entsprechender Maßnahmenplan zur Verbesserung der Gleichstellung. Darüber hinaus ist eine Überprüfung der Vorgänge hinsichtlich ihrer Wirksamkeit ebenfalls Bestandteil des GSP. Verantwortlich für die Erstellung ist die Personalverwaltung in enger Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten. Die Inkraftsetzung erfolgt durch die Dienststellenleitung. Die Zielvorgaben des GSP sind Bestandteil der Personalentwicklungsplanung. Als praxistauglicher Aktionsplan stellt der GSP ein Instrument dar, um für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst die Bedingungen für Chancengerechtigkeit in den jeweiligen Dienststellen zu verbessern.

§ 1 Grundlagen

Allgemeine Ziele eines GSPs ist die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen. Außerdem soll die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst besser möglich sein.

Rechtsgrundlage für den GSP sind die §§ 23-25 des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes. Für alle Dienststellen gilt, dass der GSP für vier Jahre erstellt und nach jeweils zwei Jahren der aktuellen Situation angepasst wird. In kommunalen Dienststellen gilt außerdem die Besonderheit, dass nur dann Gleichstellungspläne zu erstellen sind, wenn in ihnen mindestens 10 Frauen (nicht nur vorübergehend) beschäftigt sind.

Gender to Go

Gleichstellungspläne beinhalten:

1. **Bestandsaufnahme** und geschlechterdifferenzierte Analyse der Personalstruktur der Dienststelle mit Ausblick auf anstehende Einstellungen, Beförderungen und Gremienbesetzungen.
2. **Analyse der Personalstruktur** bei der es gilt festzustellen, ob bzw. wo konkret eine Unterrepräsentanz von Frauen derzeit besteht.
3. **Erfolgskontrolle der Umsetzung** des vorhergehenden Gleichstellungsplans.
4. **Konkrete Zielvorgaben** und Maßnahmen bei Unterrepräsentanz von Frauen.
5. **Strategien zur Sensibilisierung** für sowie zum Umgang mit sexueller Belästigung, Vorgaben für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Erläuterungen zur Personalentwicklung in der Dienststelle sowie Strategien zur geschlechtergerechten Besetzung von Gremien.

Vorbereitung:

- Schauen Sie sich den alten bzw. aktuellen Gleichstellungs- oder Frauenförderplan Ihrer Dienststelle und / oder (wenn möglich) Gleichstellungspläne anderer Dienststellen an.
- Nehmen Sie sich Zeit für die Erarbeitung des GSP. Es sind im Vorfeld viele Absprachen zwischen Personalverantwortlichen, -verwaltung, der Dienststellenleitung und den Gleichstellungsbeauftragten (GSB) erforderlich. Gleichstellungsbeauftragte müssen frühzeitig in den Prozess einbezogen werden.
- Unterstützung und Beteiligung organisieren: Bilden Sie z.B. einen Arbeitskreis aus zuständigen und/oder interessierten Personen und Mitarbeiter*innen.
- Regeln Sie von Anfang an klar die Zuständigkeiten für alle Arbeitsschritte.

Gender to Go

§ 2 Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur


Im ersten Schritt enthält der Gleichstellungsplan eine Bestandsaufnahme der aktuellen Personalsituation und eine Einschätzung zur künftigen Personalentwicklung, insbesondere in Bezug auf Einstellungen, Beförderungen und Nachbesetzungen in Gremien während des Geltungszeitraums des neuen Plans. Im Anschluss erfolgt die Analyse von gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten. Dabei werden insbesondere die Entwicklungen in der Personalstruktur und die Gründe für das Nichterreichen von Zielvorgaben des vorhergegangenen Gleichstellungsplans dargelegt.

Gemäß § 25 Absatz 5 SächsGleiG soll eine Rechtsverordnung erlassen werden, die genauer festlegt, welche Merkmale und Daten in der Bestandsaufnahme zu erfassen sind, nach welchen Kriterien die Erfolgskontrolle erfolgt und welche zusätzlichen Inhalte ein Gleichstellungsplan enthalten kann.



Bestandsaufnahme

Jede Dienststelle muss im Gleichstellungsplan den aktuellen Personalstand aufzeigen, getrennt nach

- 
1. Zahl der Beschäftigten in Voll- und Teilzeit, aufgeschlüsselt nach
 - a. Beschäftigungsverhältnis (z. B. Beamte, Angestellte),
 - b. Funktionsebenen und Führungspositionen.
 2. Zahl der Auszubildenden und Anwärter*innen, nach Berufen, Laufbahnen und Beschäftigungsart.
 3. Zahl der befristet Beschäftigten, unterschieden nach Befristung mit/ohne Sachgrund.
 4. Zahl der beurlaubten Personen, getrennt nach Beurlaubungsgrund (Familie, Pflege, Sonstiges) und Dauer.
 5. Zahl und Art der Gremien, in die die Dienststelle Mitglieder beruft oder entsendet (sofern diese nicht gewählt werden und mind. 6 Monate bestehen).

Ergänzend ist auch eine Prognose (für den Geltungszeitraum) über geplante Einstellungen, Beförderungen und Gremiennachbesetzungen Teil des GP – jeweils differenziert nach Beschäftigungsart und Laufbahngruppe. Zudem soll eine statistische, anonymisierte Übersicht über die Ergebnisse der letzten Leistungsbeurteilungen erstellt werden. Die

Ergebnisse müssen getrennt nach Geschlecht und nach Arbeitszeitform (Vollzeit / Teilzeit) ausgewertet werden. So soll sichtbar werden, ob es Unterschiede zwischen Frauen und Männern in den Bewertungen gibt.

Analyse

Nach der Datenerhebung wird geprüft, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind. Es werden Ursachen dieser Ungleichheiten ermittelt, besonders in den oberen Funktionsebenen.

Ganz allgemein gefragt – wie messe ich Gleichstellungserfolge jenseits von Zahlen?

Das SächsGleG schreibt eine Bestandsaufnahme der Personalstruktur vor. Die Gleichstellungssituation kann neben einer solchen quantitativen Analyse auch qualitative Indikatoren umfassen. So ließe sich beispielsweise auch fragen:

- Werden Workshops zur Gendersensibilisierung angeboten? Zu welchen Themen? Für welche Zielgruppen? Werden diese gut angenommen?
- Ist der*die Gleichstellungsbeauftragte über die entsprechenden Strukturen gut in Entscheidungsprozesse eingebunden? Erhält GSB ausreichend Ressourcen und Mittel?
- Gibt es Leitfäden/Handlungsempfehlungen zur Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in Personalauswahlverfahren, Prävention sexueller Belästigung, gendergerechter Sprache etc.?
- Gibt es Maßnahmen zur Vereinbarkeit, wie Führung in Teilzeit, flexible Arbeitszeitgestaltung, Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei Fortbildungen, Info-Veranstaltungen zum Thema Beruf und Pflege etc.?
- Usw.

Gender to Go

§ 3 Erfolgskontrolle

Hierbei geht es darum, zu überprüfen, ob die Gleichstellungsziele des vorherigen Plans (sofern vorhanden) erreicht wurden. Eine solche schriftliche Ausführung hat folgenden Inhalt:

1. **Darstellung der Entwicklung der Geschlechteranteile** in den gleichen Kategorien wie in § 2.
2. **Aufschlüsselung** (nach Geschlecht, Beschäftigungsart, Funktionsebene) von:
 - a. **Einstellungen**,
 - b. **Beförderungen und Höhergruppierungen**,
 - c. **Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen** (insbesondere Führungsfortbildungen),

Sollte diese Erfolgskontrolle ergeben, dass Ziele nicht erreicht wurden, müssen Gründe und Ursachen erläutert werden.

Kurz gesagt:

§ 2 verlangt eine detaillierte, geschlechterdifferenzierte Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur und -entwicklung.

§ 3 überprüft anschließend, ob Gleichstellungsziele erreicht wurden, und fordert eine Begründung bei Nichterfüllung.

Die Analyse des Ist-Zustandes bildet die Grundlage, um bedarfsorientierte Ziele und Maßnahmen zu formulieren und so die Gleichstellungssituation in den betrachteten Handlungsfeldern zu verbessern. Wenn die Analyse zeigt, dass Frauen unterrepräsentiert sind, muss der Gleichstellungsplan gezielte Maßnahmen festlegen, um dies zu ändern.

Gender to Go

§ 4 Maßnahmen bei Unterrepräsentanz

Nach SächsGleIG § 4 (5) liegt eine Unterrepräsentanz dann vor, wenn der Frauenanteil auf einer bestimmten Funktionsebene geringer ist als der Männeranteil. Wenn die Analyse zeigt, dass Frauen unterrepräsentiert sind, muss der Gleichstellungsplan also gezielte Maßnahmen festlegen, um dies zu ändern. Halten Sie in einem übersichtlichen zeitlichen Stufenplan mit konkreten personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen fest, wann welche Schritte umgesetzt werden müssen.

Zum Beispiel in den Bereichen:

- **Personalentwicklung** (Bewerbungsverfahren, Einstellungen, beruflicher Aufstieg)
- **Fort- und Weiterbildungen**
- **Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf** (Flexible Arbeitszeitgestaltung, Teilzeit, Beurlaubung, Wiedereinstieg)
- **Geschlechtergerechte Gremienbesetzung**
- **Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung** auch in Verbindung mit dem Diskriminierungsschutz bei Behinderung
- **Strategien zur Prävention und Umgang mit sexueller Belästigung** und sexualisierter Gewalt

Außerdem gilt es, zu jeder Maßnahme Ziel und Zeitrahmen anzugeben. Wenn eine vollständige Gleichstellung im Planzeitraum nicht erreichbar ist, sollen Teilziele für einen schrittweisen Abbau der Unterrepräsentanz festgelegt werden. Im nächsten Gleichstellungsplan wird dann überprüft, ob die Maßnahmen wirksam waren.

Kurz gesagt:

In den Dienststellen der Staatsverwaltung ist im Gleichstellungsplan – sofern eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht – festzulegen, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bei mindestens der Hälfte der während des Geltungszeitraums vorgesehenen folgenden Maßnahmen zu berücksichtigen sind:

1. **Begründung von Arbeits- und Dienstverhältnissen,**
2. **Vergabe von Ausbildungsplätzen** (ausgenommen Ausbildungsgänge, die ausschließlich innerhalb des öffentlichen Dienstes absolviert werden können),
3. **Beförderungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten** sowie die Vergabe von Dienstposten oder Beförderungsdienstposten,
4. **Entscheidungen über Laufbahnwechsel.**

Diese Regelung findet auf kommunale Dienststellen keine Anwendung (§ 25 Absatz 6 Satz 1 SächsGleG).

Damit der Gleichstellungsplan als wirksames Steuerungsinstrument fungiert, sollten alle Dienststellen bei der Formulierung der Unterziele (die Beseitigung der Unterrepräsentanz ist das Hauptziel) und Maßnahmen folgende Fragen berücksichtigen:

- Sind die (Unter-) Ziele realistisch, das heißt dem Profil der Organisation angemessen?
- Welche Verbindlichkeit haben die Ziele? Wurden sie in Gremien oder anderen Beteiligungsformaten und vor allem mit der Dienststellenleitung und Gleichstellungsbeauftragten diskutiert und abgestimmt?
- Welche Ressourcen stehen zur Verfügung zum Erreichen dieser Ziele?
- Sind die Ziele überprüfbar anhand von quantitativen oder qualitativen Indikatoren?
- Welche Maßnahmen sind nötig, um die Ziele umzusetzen?
- Sind Zeiträume und Verantwortlichkeiten für die Umsetzung der Maßnahmen festgelegt?
- Welche personellen, finanziellen und organisatorischen Mittel und Rahmenbedingungen braucht es dafür?

Gender to Go

Von der Theorie zur Umsetzung: Der Gleichstellungsplan entsteht!

Nachdem Sie die Inhalte und Maßnahmen des Plans entwickelt haben, geht es nun darum, diese strukturiert zu Papier zu bringen. Der gesamte Gleichstellungsplan sollte später als Textform vorliegen – Grafiken, Tabellen oder andere Abbildungen sind möglich. Für eine ansprechende und übersichtliche Form sorgen Titelblatt und Inhaltsverzeichnis. Es gilt, sich in der Strukturierung des Gleichstellungsplans an der Verordnung der Sächsischen Staatsregierung zum Inhalt von Gleichstellungsplänen zu orientieren.

Beispiel-Gliederung

Titelblatt

Inhaltsverzeichnis

Vorwort / Präambel
der Dienststellenleitung
und / oder Gleichstellungs-
beauftragten

2

3

- I. **Ziele, Funktionen und rechtliche Grundlagen** des Gleichstellungsplans
- II. **Bestandsaufnahme der Personalstruktur**
(§ 25 Absatz 1 SächsGleiG)
- III. **Analyse** der Personalstruktur
(§ 25 Absatz 1 SächsGleiG)
- IV. **Erfolgskontrolle** der Umsetzung des vorhergehenden Gleichstellungsplans
(§ 25 Absatz 2 SächsGleiG)

4



V. Maßnahmen bei Unterrepräsentanz

(§ 25 Absatz 3 SächsGleiG)

- Personalgewinnung und -entwicklung
- Aus- und Weiterbildung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderung von Frauen in Führungspositionen

5

Die Verordnung findet sich hier:

https://buergerbeteiligung.sachsen.de/portal/download/resources/beteiligung/1039181/information/1102870/datei/3388085_0/SächsGleiPlanVO-E_06.02.2024.pdf

VI. Zeitlicher Stufenplan

mit einer Übersicht über Handlungsbedarfe, Ziele, Maßnahmen, Ressourcen, Verantwortlichkeiten, Zeiträume

VII. Evaluation

Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

Geltungsdauer

Ansprechperson

8

Nach Zustimmung von Personalverwaltung und der*des Gleichstellungsbeauftragten bringt die Dienststellenleitung den Gleichstellungsplan in Kraft. Anschließend wird der Gleichstellungsplan in der Dienststelle veröffentlicht. Sinn und Zweck ist, dass alle Bediensteten ihn niedrigschwellig zur Kenntnis nehmen können. Geeignet ist neben der Veröffentlichung im Intranet, ein Aushang an zentraler Stelle oder der Versand per E-Mail.

Auch in kommunalen Dienststellen ist der Gleichstellungsplan in Kraft zu setzen und zu veröffentlichen. Zusätzlich ist der Plan dem

Gemeinderat, Kreistag oder der Verbandsversammlung zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Kann anfänglich kein Einvernehmen zwischen Gleichstellungsbeauftragter/m und Personalverwaltung hergestellt werden, entscheidet in Dienststellenleitung; in kommunalen Dienststellen das für die Vertretung der kommunalen Gebietskörperschaft zuständige Organ und setzt den Gleichstellungsplan in Kraft.




Als Gleichstellungsbeauftragte*r können Sie eine Stellungnahme zum Gleichstellungsplan verfassen; insbesondere dann, wenn kein Einvernehmen hergestellt werden konnte. Auf Verlangen der*des Gleichstellungsbeauftragten, kann eine solche Stellungnahme ebenfalls veröffentlicht werden (SächsGleiG § 24 (6)).

Gender to Go

Anpassung zur Halbzeit

Gleichstellungsbeauftragte unterstützen ihre Dienststelle bei der Überwachung der tatsächlichen Umsetzung des GSP in der Praxis und entlang des zeitlichen Stufenplans. Dies kann z.B. im Rahmen von regelmäßigen Treffen von Leitung, Personalverwaltung und Gleichstellungsbeauftragten geschehen. Darüber hinaus können Arbeitsgruppen von Beschäftigten initiiert werden, die die Umsetzung einzelner Maßnahmen vorantreiben.

Die Analyse der Personalstruktur sollte kontinuierlich fortgeführt werden, da sich daraus Veränderungen schnell ablesen lassen. Mindestens alle zwei Jahre ist der Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen. Dafür ist es sinnvoll, Fortschritte und die Umsetzung des Plans sorgfältig zu dokumentieren.

- 
- Werden die Maßnahmen im vorgeschriebenen Zeitraum umgesetzt?
 - Was hat sich bewährt? Wo liegen Stärken und Schwächen? Wo gab es Hindernisse bei der Umsetzung?
 - Werden die eingeplanten Mittel und Ressourcen zur Verfügung gestellt?
 - Führen die angesetzten Maßnahmen zum Erfolg oder müssen diese überarbeitet werden?
 - Welche Auswirkungen haben die Maßnahmen auf die Entwicklung des Frauenanteils in den von der Unterrepräsentanz betroffenen Funktionsebenen?
 - Werden die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans in der Personalentwicklungsplanung bei der Erstellung von Personalentwicklungskonzepten, der Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und der Führungskräfteentwicklung berücksichtigt?
 - Welche Gründe hat das Erreichen und Nicht-Erreichen von Zielen?
 - Sind die Maßnahmen des GSP den Mitarbeitenden bekannt und wie werden diese bewertet?

Gender to Go

Hierfür können gezielte Auskünfte von Verantwortlichen eingeholt werden. Umfragen unter Beschäftigten, Führungskräften, Personalverantwortlichen und für die Umsetzung zuständigen Personen haben sich bewährt. Sie können professionelle Mitarbeitendenbefragungen durchführen oder bei informellen Veranstaltungen Bedürfnisse und Wünsche in Erfahrung bringen.

Intern können Sie die Ergebnisse und Entwicklungen über Beschäftigten-Verteiler, Intranet, Schwarzes Brett, Newsletter und andere Kommunikationsmedien verbreiten. Außerdem kann den Beschäftigten ein Bericht zur Verfügung gestellt werden. Gleichstellungsbeauftragte können auch bei der jährlichen Personalversammlung oder dem Personalrat die Umsetzung des Gleichstellungsplans vorstellen. Nach zwei Jahren ist der Gleichstellungsplan an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Das erfolgt durch die Personalverwaltung unter Beteiligung der*des Gleichstellungsbeauftragten (§ 24 Absatz 7 in Verbindung mit Absatz 1 Satz 1 SächsGleiG).

Wenn Gleichstellungsbeauftragte der Auffassung sind, dass die Dienststelle einen Gleichstellungsplan nicht nach den Bestimmungen des SächsGleiG aufgestellt oder nicht angepasst hat, können sie dies innerhalb von einer Woche ab Kenntnis in Textform beanstanden (§ 21 SächsGleiG).

Wird der Beanstandung nicht vollumfänglich abgeholfen, können GSB innerhalb eines Monats nach Zugang der Entscheidung das Verwaltungsgericht anrufen und klagen (SächsGleiG § 22).

Achtung!

Für Dienststellen der Staatsverwaltung gilt: Wird innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Geltungszeitraums eines Gleichstellungsplans kein neuer Plan in Kraft gesetzt – oder innerhalb von zwölf Monaten nach der Neubildung einer Dienststelle kein Gleichstellungsplan aufgestellt –, so dürfen bei bestehender Unterrepräsentanz von Frauen bis zum Inkrafttreten des neuen Plans keine Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben besetzt, keine Beförderungen vorgenommen und keine höherwertigen Tätigkeiten übertragen werden.

Ausgenommen hiervon sind Fälle von dringendem Personalbedarf in der Dienststelle oder wenn der Gleichstellungsplan aufgrund einer Beanstandung der*des Gleichstellungsbeauftragten oder im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens der Personalvertretung nicht in Kraft getreten ist

(SächsGleiG § 24 (8) (9)).

Weitere Informationen im Gleichstellungsportal

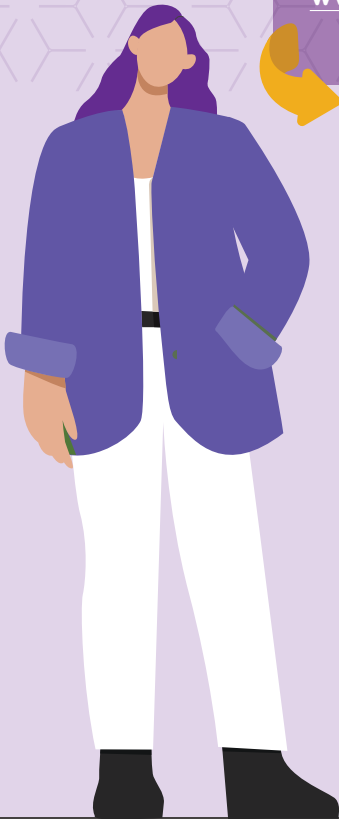
Ihr Auftrag: Gleichstellung

Gleichstellungsplan

Sächsisches Gleichstellungsgesetz

Vereinbarkeit von Familie
und Beruf

www.gleichstellungsportal.de



Gender to Go

Genderkompetenzzentrum Sachsen

Bilden • Beraten • Bewegen

Das Genderkompetenzzentrum Sachsen stärkt und vernetzt über Bildungsangebote, Kooperationsprojekte und individuelle Beratungen die Gleichstellungsarbeit in Sachsen und darüber hinaus, insbesondere

Frauen*- und Gleichstellungsprojekte
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Betriebs- und Personalrät*innen
Zivilgesellschaft, Erwachsenenbildung und wissenschaftliche Einrichtungen

Weiterlesen:

www.genderkompetenz-sachsen.de
www.gleichstellungsportal.de

STAATSMINISTERIUM DER JUSTIZ
UND FÜR DEMOKRATIE
EUROPA UND GLEICHSTELLUNG



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

Impressum:

Genderkompetenzzentrum Sachsen

Träger:

FrauenBildungshaus Dresden e.V.
Oskarstraße 1, 01219 Dresden

Überarbeitete Ausgabe 1/2025

Redaktion der überarbeiteten Ausgabe:

Sinah Hegerfeld, Karin Luttmann,
Lea Kamp und Fatma Kütle

Grafik-Design: Julia Demel



**GENDERKOMPETENZ
ZENTRUM SACHSEN**