Hinweise zur Anwendung des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes

Freistaat Sachsen

Staatsministerium für Soziales

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

das Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen – kurz: Sächsisches Frauenförderungsgesetz – ist seit mehr als 9 Jahren geltendes Recht in Sachsen. Damit es kein „Buch mit sieben Siegeln“ ist, haben bereits meine Amtsvorgängerinnen seit 1999 „Hinweise zur Anwendung des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes“ herausgegeben.

Aufgrund der großen Nachfrage hat die Leitstelle für Gleichstellung von Frau und Mann in Zusammenarbeit mit den anderen Ressorts diese 3., aktualisierte Auflage erstellt. Enthalten sind Empfehlungen zur Gesetzesauslegung sowie praktische Anleitungen zur Erstellung von Frauenförderplänen und zur Umsetzung anderer Kernpunkte des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes.

Ich wünsche mir, dass die Broschüre den Frauenbeauftragten und personalverwaltenden Stellen im öffentlichen Dienst Sachsens, aber natürlich auch allen anderen interessierten Leserinnen und Lesern Anregungen für ihre tägliche Arbeit gibt.

Helma Orosz
Sächsische Staatsministerin für Soziales

Inhaltsübersicht

Erster Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen
§ 1 Geltungsbereich 5
§ 2 Gesetzesziel 6
§ 3 Begriffsbestimmungen 8

Zweiter Abschnitt
Fördermaßnahmen
§ 4 Frauenförderplan 11
§ 5 Statistische Angaben 19
§ 6 Stellenausschreibung 21
§ 7 Vorstellungsgespräch 23
§ 8 Einstellung, beruflicher Aufstieg 24
§ 9 Fortbildung 26
§ 10 Familiengerechte Arbeitszeit 27
§ 11 Teilzeitbeschäftigung 28
§ 12 Beurlaubung, Wiedereinstieg 33
§ 13 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung 35
§ 14 Tarifvertragliche Vereinbarung 38
§ 15 Gremien 38
§ 16 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 39
§ 17 Berichtspflicht 40

Dritter Abschnitt
Frauenbeauftragte
§ 18 Bestellung, Widerruf 41
§ 19 Rechtsstellung 50
§ 20 Aufgaben 54
§ 21 Befugnisse 59
§ 22 Beanstandungsrecht 62

Vierter Abschnitt
Schlussbestimmungen
§ 23 – aufgehoben – 65
§ 24 In-Kraft-Treten 65

Anhang:
- Hinweise des Sächsischen Staatsministeriums des Innern zur Bestellung von kommunalen Frauenbeauftragten nach dem SächsFFG 66
- Schreiben des Sächsischen Staatsministeriums des Innern vom 14.10.2002, Az.: 22-5711.20/1 67
- Abkürzungsverzeichnis 68
- Stichwortverzeichnis 69

Hinweise zur Anwendung

des Gesetzes zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz – SächsFFG)

vom 31. März 1994 (SächsGVBl. S. 684), geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 6. Juni 2002 (SächsGVBl. S. 168, 170)

Erster Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für Behörden, Gerichte und sonstige öffentlich-rechtlich organisierte Einrichtungen des Freistaates Sachsen, die kommunalen Träger der Selbstverwaltung sowie die sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

§ 1 regelt den **räumlichen und sachlichen Geltungsbereich** des SächsFFG. Räumlich umfasst der Geltungsbereich das Gebiet des Freistaates Sachsen. Sachlich gilt das Gesetz für Behörden, Gerichte und sonstige öffentlich-rechtlich organisierte Einrichtungen des Freistaates Sachsen, die kommunalen Träger der Selbstverwaltung sowie die sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

Dem sachlichen Geltungsbereich unterliegen damit

1. a) die **obersten Landesbehörden**, die **oberen Landesbehörden**, die **mittleren Landesbehörden** und die **unteren Landesbehörden**,
   b) die **Gerichte**,
   c) die **sonstigen öffentlich-rechtlich organisierten Einrichtungen des Freistaates Sachsen**,

2. die **Träger der kommunalen Selbstverwaltung**, d. h. die Gemeinden und Landkreise sowie

3. die **sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts**, wie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen.

Eine **Körperschaft des öffentlichen Rechts** ist ein mitgliedschaftlich verfasster, unabhängig vom Wechsel der Mitglieder bestehender, mit Hoheitsgewalt ausgestatteter Verwaltungsträger. Hierzu zählen neben den bereits aufgeführten Gemeinden und Landkreisen die Verwaltungs- und Zweckverbände, die Innungen und Kammern (z. B. Landesärztekammer, Architektenkammer, Rechtsanwaltskammer), die Träger der Sozialversicherungen (z. B. Allgemeine Ortskrankenkassen, Innungskrankenkassen, Betriebskrankenkassen, der Gemeindeunfallversicherungsverband, der Landeswohlfahrtsverband, der Kommunale Versorgungsverband Sachsen und die Hochschulen.)

Eine **öffentlich-rechtliche Anstalt** ist die von einem Träger öffentlicher Verwaltung zur Erfüllung einer besonderen Verwaltungsaufgabe errichtete verwaltungsorganisatorisch oder rechtlich verselbstständigte Verwaltungseinheit von persönlichen und sachlichen Mitteln wie z. B. die Studentenwerke, die Landesversicherungsanstalt, die Sparkassen oder die Landesanstalt für privaten Rundfunk und neue Medien.

Öffentlich-rechtliche Stiftungen sind mit eigener Rechtspersönlichkeit ausgestattete Vermögensbestände, die einen öffentlichen Zweck verfolgen, wie z. B. die Sächsische Landesstiftung Natur und Umwelt oder die Kulturstiftung des Freistaates Sachsen.

Die Regelung des § 1 ist dahingehend zu verstehen, dass nur die juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die unter alleiniger und unmittelbarer Rechtsaufsicht des Freistaates Sachsen stehen, unter den Geltungsbereich des SächsFFG fallen. Nach dieser Auffassung wird der Mitteldeutsche Rundfunk als eine gemeinsame Anstalt des Landes Sachsen-Anhalt und der Freistaaten Sachsen und Thüringen vom Geltungsbereich des SächsFFG ebenso wenig erfasst wie z. B. die Handwerksinnungen, die nach § 75 Handwerksordnung der Aufsicht der Handwerkskammern unterliegen.

§ 2

Gesetzesziel

Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist auch, in stärkerem Maße der Unterrepräsentanz von Frauen zu begegnen, soweit sie in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer.

§ 2 bezeichnet in Satz 1 in Ausfüllung des Art. 3 Abs. 2 GG und Art. 8 der Verfassung des Freistaates Sachsen die **berufliche Förderung von Frauen** als eine Aufgabe des Gesetzes. Der Hinweis auf den Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gem. Art. 33 Abs. 2 GG stellt klar, dass Frauenförderung nur im Rahmen des durch Art. 33 Abs. 2 GG Gestatteten erfolgen darf. Ein wichtiger Aspekt der Frauenförderung ist die zumindest langfristige und grundsätzliche Beseitigung der Unterrepräsentanz in einzelnen Bereichen. Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst bedeutet einen Anteil von unter 50 % der Be-

schäftigten in den einzelnen Bereichen (zum Begriff „Bereich“ siehe Erläuterungen zu § 3). Sie findet sich oftmals im höheren Dienst, in Leitungs- und Führungsfunktionen der Dienststelle und in den Berufen mit technischer, handwerklicher und naturwissenschaftlicher Fachrichtung.

Die Ausfüllung und konkrete Umsetzung des in § 2 allgemein formulierten Gesetzeszieles erfolgt durch die folgenden Regelungen, insbesondere durch § 7 Abs. 1 und § 8 Abs. 1 i. V. m. § 4, die eine differenzierte, der jeweiligen Situation angepasste Vorgehensweise unter Berücksichtigung der Rechte und Interessen aller Betroffenen ermöglichen und vorschreiben.

Die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** ist das zweite Regelungsanliegen des Gesetzes. Betroffen sind dabei in gleicher Weise Frauen wie Männer. Letztere wurden bisher jedoch zu wenig einbezogen. Deshalb richtet sich das Gesetz mit seiner Forderung nach Vereinbarkeit der Familie mit dem Beruf ebenso gezielt an männliche Beschäftigte als Ehegatten, Partner und Väter.

Begriffs-bestimmungen

§ 3

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Richterinnen und Richter, Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie zu ihrer Berufsausbildung beschäftigte Personen. Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht die Beamten auf Zeit, bei denen die Verleihung des Amtes auf einer Wahl beruht.

(2) Familienpflichten im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter achtzehn Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

(3) Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden und Betriebe der in § 1 genannten Stellen sowie die Gerichte, die Hochschulen und die Schulen. Gemeinden, Landkreise und andere Gemeindeverbände bilden unter Ausschluss der Eigenbetriebe jeweils eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes. Eigenbetriebe gelten als selbstständige Dienststellen. Abweichend von Satz 1 gelten die Stellen der Polizei nach § 68 Abs. 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (SächsPersVG) vom 21. Januar 1993 (SächsGVBl. S. 29) als Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes. Für den Begriff der Dienststellenleitung gilt § 7 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes.

(4) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind die jeweiligen Lohngruppen, Vergütungsgruppen und Besoldungsgruppen innerhalb der Laufbahn oder Berufsfachrichtung.

§ 3 enthält einige für das Gesetz **wesentliche Begriffsbestimmungen**.

Nach § 3 Abs. 1 zählen zu den Beschäftigten sowohl Personen im Beamten-, Richter- und Arbeitnehmerverhältnis als auch die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Personen. Ausgenommen vom persönlichen Geltungsbereich sind die Beamtinnen und Beamten auf Zeit, bei denen die Verleihung des Amtes auf einer Wahl beruht, wie der Sächsische Datenschutzbeauftragte oder die kommunalen Wahlbeamten (Landrätinnen und -räte, hauptamtliche Bürgermeisterinnen und -meister, Beigeordnete, hauptamtliche Amtsverweserinnen und -verweser, Verbandsvorsitzende von Verwaltungsverbänden, hauptamtliche Ortsvorsteherinnen und -vorsteher).

Unter den Beschäftigtenbegriff fallen auch ABM-Kräfte. Sie haben ein normales Arbeitsverhältnis mit dem öffentlichen Arbeitgeber, der von der Bundesagentur für Arbeit einen Zuschuss zu dem von ihm zu zahlenden Lohn erhält.

§ 3 Abs. 2 bestimmt den Begriff der relevanten **Familienpflichten**, der in mehreren Vorschriften dieses Gesetzes größere Bedeutung hat, wie in § 9 – Fortbildung, § 10 – Familiengerechte Arbeitszeit, § 11 – Teilzeitbeschäftigung, § 12 – Beurlaubung, Wiedereinstieg und § 13 – Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung. Zur Auslegung der Tatbestandsmerkmale des Begriffes Familienpflichten wird auf die einschlägige Kommentierung zu den Vorschriften, welche dieselben Gesetzesbegriffe enthalten, verwiesen (vgl. §§ 142a SächsBG, 15b BAT-O, 15b MTArb-O, § 8 SächsRiG).

Der Begriff des **Angehörigen** wird in § 20 Abs. 5 VwVfG definiert. Demnach gelten als Angehörige:

1. Verlobte;
2. Ehegatten;
3. Verwandte und Verschwägerte gerader Linie (Adoptiv-)Vater, (Adoptiv-)Mutter, Großvater, Großmutter, (Adoptiv-)Kinder, Enkel, Urenkel, Schwiegermutter, Schwiegervater und deren Eltern sowie Ehegatten der Kinder und Enkel);
4. Geschwister (auch Halbgeschwister und Adoptivgeschwister);
5. Kinder der Geschwister (Nichte und Neffe, auch wenn sie Kinder von Adoptivgeschwistern sind);
6. Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten (Schwägerin, Schwager);
7. Geschwister der Eltern (Tante und Onkel);
8. Pflegeeltern und Pflegekinder.

Angehörige sind die aufgeführten Personen gem. § 20 Abs. 5 Satz 2 VwVfG auch dann, wenn

a) in den Fällen der Nummern 2, 3 und 6 die die Beziehung begründende Ehe nicht mehr besteht;
b) in den Fällen der Nummern 3 bis 7 die Verwandtschaft oder Schwägerschaft durch Annahme als Kind erloschen ist oder
c) im Falle der Nummer 8 die häusliche Gemeinschaft nicht mehr besteht, sofern die Personen weiterhin wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind.

Zum Nachweis der Pflegebedürftigkeit i. S. v. § 14 SGB XI ist ein ärztliches Gutachten erforderlich. Die beschäftigte Person muss einen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen. Das Fehlen häuslicher Gemeinschaft oder die Unterstützung bei der Pflege durch andere Personen schadet nicht (vgl. Uttlinger/Breier/Kiefer: Bundes-Angestelltentarifvertrag, Kommentar, § 15b, Rdnr. 2b; Scheuring/

Steingen/Banse: MTArb, Kommentar, Band I, § 15b, Rdnr. 2; Battis: Bundesbeamtengesetz mit Erläuterungen, 2. Auflage, § 72a, Rdnr. 21).

§ 3 Abs. 3 bestimmt den Begriff der **Dienststelle**, die in mehreren Vorschriften dieses Gesetzes von größerer Bedeutung ist, nämlich in § 4 – Frauenförderplan, § 5 – Statistische Angaben, § 8 – Einstellung, beruflicher Aufstieg, § 11 – Teilzeitbeschäftigung, § 12 – Beurlaubung, § 15 – Gremien, § 16 – Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, § 18 – Bestellung, Widerruf, § 19 – Rechtsstellung, § 20 – Aufgaben und § 22 – Beanstandungsrecht.

Die in § 3 Abs. 4 aufgeführten einzelnen **Bereiche** sind die maßgebenden Bezugsgrößen für die Aufstellung des Frauenförderplanes gem. § 4 und die Entwicklung konkreter Fördermaßnahmen. Ansatzpunkt ist dabei der Vergleich zwischen den Anteilen der weiblichen und männlichen Beschäftigten im einzelnen Bereich innerhalb der Dienststelle, d. h. bei den Beamten in der betreffenden Laufbahn und Besoldungsgruppe und bei den Arbeitnehmern in der entsprechenden Vergütungs- bzw. Lohngruppe. Entsprechendes gilt für die Richterinnen und Richter.

Zweiter Abschnitt

Fördermaßnahmen

§ 4

Frauenförderplan

(1) Jede einen Stellenplan bewirtschaftende Dienststelle erstellt für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan, der innerhalb dieses Zeitraums nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen ist. Die Personalverwaltung erarbeitet den Frauenförderplan unter frühzeitiger Mitwirkung der Frauenbeauftragten und legt ihn der Dienststellenleitung zur Genehmigung vor. Er muss die Situation der weiblichen Beschäftigten beschreiben, die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen auswerten und insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen von Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplanes entwickeln. Personenbezogene Daten darf der Frauenförderplan nicht enthalten.

(2) Der Frauenförderplan muss auch die statistischen Angaben (§ 5) auswerten und vorhandene Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung in den einzelnen Bereichen darstellen und begründen.

(3) Der genehmigte vierjährige Frauenförderplan ist in der Dienststelle zu veröffentlichen.

(4) Soweit der Frauenförderplan nicht verwirklicht worden ist, hat die Dienststelle die Gründe dafür im Rahmen der nach zwei Jahren fälligen Anpassung und bei Aufstellung des nächsten Frauenförderplans gegenüber der Frauenbeauftragten darzulegen und in der Dienststelle zu veröffentlichen.

§ 4 Abs. 1 Satz 1 verpflichtet jede einen Stellenplan bewirtschaftende Dienststelle zur Erstellung eines Frauenförderplanes für jeweils vier Jahre. Er ist die wichtigste **Grundlage für eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen durch personelle und organisatorische Maßnahmen**, besonders im Sinne von Zielvorgaben, sowie für deren fortlaufende Überprüfung.

Variante 1: Die Dienststelle erstellt den Frauenförderplan für ihren Geschäftsbereich, also gegebenenfalls auch für ihre nachgeordneten unselbstständigen Stellen. Folglich sind Beschäftigte der Landesverwaltung, die in nachgeordneten Dienststellen tätig sind, und deren Stellen von einer mittleren, oberen oder obersten Landesbehörde verwaltet werden, im Frauenförderplan der jeweiligen personalverwaltenden Stelle zu berücksichtigen. Es wird angeregt, dass die Dienststellen, welche nicht selbst einen Stellenplan bewirtschaften, im Interesse einer sachgerechten Beurteilung der Lage „vor Ort" an der Erstellung des Frauenförderplans beteiligt werden. In diesem Fall wäre durch die Dienststellenleitung der nachgeordneten Einrichtung auch die Frauenbeauftragte dieser Einrichtung rechtzeitig einzubeziehen. Auch die Erstellung eines Rahmenfrauenförderplanes ist bei übergeordneten Landesbehörden für den nachgeordneten Bereich bzw. Teile davon durchaus möglich.

Variante 2: Eine andere mögliche Variante ist, dass die nachgeordneten Dienststellen eigene, auf ihre spezifischen Bedürfnisse abgestimmte Frauenförderpläne erarbeiten, deren personalrelevante Teile von der höheren personalbewirtschaftenden Dienststelle genehmigt werden müssen.

Der Frauenförderplan ist keine Maßnahme zum Ausgleich der bislang im Hinblick für Frauen im Erwerbsleben bestehenden Nachteile und **kein „Sonderprogramm"**, sondern fügt sich als Gestaltungselement in die Konzeptionen einer strategischen Personalentwicklung ein. Im Rahmen einer modernen **Personalentwicklungsplanung** soll ein Frauenförderplan die vorhandenen Strukturen und Mechanismen erkennen helfen, die einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben entgegenstehen und Möglichkeiten zur Veränderung aufzeigen.

Mit der gesetzlichen Verpflichtung der einen Stellenplan bewirtschaftenden Dienststelle zur Erstellung eines Frauenförderplanes hat der Gesetzgeber einen **dezentralen Ansatz** für die Entwicklung von Maßnahmen zur Frauenförderung gewählt, weil infolge der völlig unterschiedlichen Beschäftigungsstrukturen die Wirksamkeit der Maßnahmen nur gesichert ist, wenn sie auf der Grundlage der spezifischen Ergebnisse der Beschäftigtenstruktur in jeder Dienststelle entwickelt werden. So ist offenkundig, dass in einer Dienststelle mit überwiegend weiblichen Beschäftigten andere Strukturprobleme bestehen als in einer überwiegend mit männlichen Beschäftigten besetzten Dienststelle. Die Vorlage eines Muster-Frauenförderplanes, der nur schematisch zu übertragen wäre, würde dem vom Gesetzgeber gewählten dezentralen Ansatz zuwiderlaufen.

Der Frauenförderplan soll keine Abschrift des SächsFFG sein, sondern als **praktikabler Aktionsplan** gestaltet werden, damit sich die Bedingungen für mehr Chancengleichheit verändern können. Dazu könnte beispielsweise auch eine gut

handhabbare Regelung zur geschlechtergerechten Besetzung von internen Arbeitsgruppen und anderen Gremien zählen. Ebenso möglich wäre eine Regelung zur konkreten Umsetzung von **Gender Mainstreaming*** bei personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Dienststelle, denn Ziel des Frauenförderplans ist auch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

Arbeitsschritte, die sich bei der Erstellung und Realisierung eines Frauenförderplanes im Freistaat Sachsen bewährt haben:

1. Vorbereitung und Planung
2. Analyse
3. Maßnahmen
4. Realisierung/Kontrolle

1. Vorbereitung und Planung

Durch eine offene Diskussion sollte die Dienststellenleitung in dieser ersten Phase die Notwendigkeit von Frauenfördermaßnahmen vermitteln, sowie Vorurteile, Widerstände und Befürchtungen im Hinblick auf die Bewältigung dieser Aufgabe abbauen. Deutlich sollte werden, dass Frauenförderung als Teil einer Personalentwicklung(splanung) künftig Bestandteil jeder Führungsaufgabe sein muss, denn Personalentwicklung findet vorwiegend im Verhältnis zwischen den Beschäftigten und deren unmittelbaren Vorgesetzten statt. Auch ist in regelmäßigen Abständen von der Dienststellenleitung klarzustellen, dass Fördermaßnahmen in Form eines Frauenförderplanes in erster Linie Initiative, Umstrukturieren und Umdenken erfordern und Frauenförderung kein Aufblähen des Verwaltungsapparates zur Folge hat.

Die Dienststellenleitung kann den für die Planung erfolgreicher Frauenförderungsmaßnahmen erforderlichen breiten Konsens erzielen, indem sie u. a.

– in Abteilungs- und Dienstbesprechungen ausführlich über die Zielsetzung von Frauenförderplänen informiert und um Mitarbeit bittet,
– für die Aufgabenwahrnehmung eindeutige Zuständigkeitsregelungen herstellt,
– für dieses komplexe Aufgabenfeld einen innerbetrieblichen Arbeitskreis einrichtet, dem neben den fachlich zuständigen Personen auch interessierte Mitarbeiter/innen angehören können.

---

* Das politische Leitprinzip zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wurde 1997 verbindlich für alle EU-Mitgliedsstaaten im Amsterdamer Vertrag verankert und gilt folglich auch für den Freistaat Sachsen. Die unterschiedliche Lebenssituation von Frauen und Männern sowie die unterschiedlichen Auswirkungen von Maßnahmen und Planungen sollen von Anfang an von der Fachebene in alle gesellschaftlichen Bereiche und Strukturen systematisch einbezogen werden. Hierbei kann auch der Frauenförderplan zur Verbesserung von strukturellen Benachteiligungen eingesetzt werden (z. B. für allein Erziehende, Teilzeitkräfte u.v.m.).

2. Analyse

Nach der quantitativen Bestandsaufnahme ist gem. § 4 Abs. 2 in jeder Dienststelle eine Analyse der statistischen Angaben vorzunehmen. Von vorhandenen – d. h. im Frauenförderplan zu erwähnenden Unterschieden im Vergleich zwischen den Anteilen von Frauen und Männern bei der Bewerbung, Einstellung, Beförderung und entsprechenden Maßnahmen sowie der Fortbildung – kann bereits bei einer Abweichung von jeweils 10 % gesprochen werden. Neben diesen geschlechtsspezifischen Zahlen in den einzelnen Bereichen muss die Analyse auch das Verhältnis zwischen der höheren und der unmittelbar nachfolgenden Einstufung berücksichtigen, z. B. bei Angestellten der jeweilige Frauenanteil in BAT I b und BAT II oder im Beamtenbereich der jeweilige Frauenanteil in A 14 und A 15. Nur so kann überprüft werden, ob Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an der jeweils niedrigeren Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe höher gruppiert oder befördert werden. Des Weiteren sind z. B. ebenso die Anteile von Frauen und Männern an den Einstellungen für die einzelnen Laufbahnen wie ihre Anteile an den betreffenden Bewerbungen, die diesen Einstellungen zu Grunde lagen, zu beachten.

In der Regel ist die Unterrepräsentanz von Frauen am stärksten in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Vorgesetzte sind z. B. Beschäftigte mit Weisungsbefugnissen. Beispiele für Leitungsaufgaben sind die Leitung von Referaten, Abteilungen, besonderen Arbeitsgruppen und anderen Organisationseinheiten, auch bereits im mittleren und gehobenen Dienst. Eine Aufteilung der Bereiche nach Kriterien der Bezahlung, Laufbahn und (herausgehobener) Arbeitsfunktion ergibt eine genauere Analyse der Berufsverläufe von Frauen und damit ihrer eventuellen Benachteiligung.

Eine in quantitativer Hinsicht statistisch festgestellte Unterrepräsentanz von Frauen darf nicht allgemein mit Diskriminierung gleichgesetzt werden. Vielmehr können die Daten als Hinweise auf vorhandene, Frauen benachteiligende Verfahrens- und Verhaltensweisen, Organisationsabläufe einschließlich der Arbeitszeitstrukturen sowie bestimmte Personenkreise „ausgrenzende“ informelle Strukturen, Wege und Verfahren verstanden werden. Barrieren müssen aber nicht nur durch die vorhandenen Organisations- und Personalstrukturen bedingt sein, sondern können auch in von außen gesetzten Ursachen liegen, wie z. B. darin, dass in technisch-gewerblichen Bereichen Frauen immer noch in geringerer Zahl ausgebildet werden oder dass Frauen i. d. R. immer noch neben der beruflichen Tätigkeit familiäre Aufgaben wahrnehmen und insofern in ihrer Mobilität eingeschränkt sind.

Auch wenn die letztgenannten Gründe nicht unmittelbar durch die einzelne Dienststelle, sondern nur durch gesellschafts- und arbeitsmarktpolitische Initiativen zu beeinflussen sein werden, sollte auf Grund der externen Situation überlegt werden, ob und inwieweit ggf. Sondermaßnahmen für die zukünftige Personalgewinnung erforderlich sind.

Zwei Beispiele sollen verdeutlichen, welche Fragen vor dem Hintergrund einer statistisch festgestellten Unterrepräsentanz von Frauen im Hinblick auf die vorhandenen Organisations- und Personalstrukturen auftreten können:

a) Mögliches statistisches Ergebnis:

In bestimmten Berufsgruppen beträgt der Frauenanteil zwar über 80 %, in den Leitungsfunktionen dieser Berufe befinden sich jedoch überwiegend Männer.

Mögliche Fragestellungen:

- Wie sehen die Leitungsaufgaben in diesen Berufen aus?
- Welche Anforderungen werden für die Besetzung derartiger Stellen gestellt?
- Auf welchem Wege können die hierfür erforderlichen Qualifikationen erworben werden – berufsbegleitend oder durch den Besuch von Bildungseinrichtungen?
- Wie ist der Zugang zu weiterqualifizierenden Bildungseinrichtungen?
- Entstehen durch Weiterqualifizierungsmaßnahmen Kosten?
- Wie werden die Auswahlverfahren zur Besetzung derartiger Positionen durchgeführt und die vorhandenen Qualifikationen überprüft?
- Welche Einstellungen sind über die Beschäftigung von Frauen in diesen Führungspositionen vorhanden und welche Erfahrungen gibt es?
- Wie sind die Arbeitszeiten bzw. ist eine Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Aufgaben möglich?

b) Mögliches statistisches Ergebnis:

Es gibt keine Frauen in Leitungspositionen (Amts-, Abteilungs- oder Referatsleitung).

Mögliche Fragestellungen:

- Gibt es eine gezielte Nachwuchsförderung?
- Werden vorhandene qualifizierte Frauen als potenzielle Nachfolgerinnen für Leitungspositionen angesehen?
- Wie sieht der Frauenanteil in den Hierarchieebenen aus, aus denen evtl. Führungskräfte rekrutiert werden?

– Gibt es Frauen in Vertretungsfunktionen?
– Welche Einstellung wird in der Dienststelle zu Frauen in Führungspositionen vertreten?
– Welche Verfahren gibt es für die Nachbesetzung derartiger Stellen, wer ist daran beteiligt?
– Wo und wie werden diese Stellen ausgeschrieben?
– Wie wird die Leitungsaufgabe in der Dienststelle definiert?
– Haben sich schon Frauen auf Führungspositionen beworben? Wenn nicht, welche Gründe könnten dahinter stehen?
– Warum wurden Bewerberinnen bisher abgewiesen?
– Gibt es Führungskräfte, die offen oder verhalten Vorbehalte gegen die Beschäftigung von Frauen in derartigen Positionen deutlich machen?

Über die zu diesen Fragen gefundenen Antworten und über die Auswertung der bisherigen Fördermaßnahmen für Frauen in den einzelnen Bereichen innerhalb der Dienststelle werden sich die Ansätze für die in einem Frauenförderplan festzuschreibenden Ziele und Maßnahmen ergeben.

3. Maßnahmen

Auf der Grundlage der Analyse der Beschäftigtenstruktur müssen von der Dienststelle Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen entwickelt werden.

Unter die Zielsetzung der personellen Verbesserungen fällt auch die Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Grundsätzlich bilden die von der Dienststelle festgelegten Zielvorgaben (einschließlich Zielzahlen) den Rahmen für numerische Steigerungsraten.

Als mögliche Zielvorgaben kommen in Betracht:

– Steigerung des Anteils von Frauen in Leitungsfunktionen;
– Erhöhung des Anteils von Frauen in Berufsbereichen, in denen diese bislang nur in geringer Anzahl beschäftigt sind;
– Entwicklung verbesserter Aufstiegsmöglichkeiten für Arbeiterinnen;
– Überprüfung und Verbesserung der bisherigen Verfahren zur Personalgewinnung;
– Stärkeres Angebot an Teilzeitarbeit in qualifizierten Berufsbereichen;
– Selbstverpflichtung, Personalentscheidungen auch nach der Einführung der Budgetierung weiterhin frauenpolitisch zu orientieren und zu prüfen, in wieweit Erfolge bei der Frauenförderung in die Budgetierung einfließen können.

Bei der Festlegung der Zielzahl im Hinblick auf die Erhöhung des Anteils von Frauen in bestimmten Funktionen oder Berufsbereichen muss berücksichtigt

werden, wie viele Stellen frei werden (durchschnittliche Fluktuationsrate), wie viele der in der Dienststelle beschäftigten Frauen die zur Ausfüllung der Stelle erforderliche Qualifikation bereits haben, erwerben werden oder erwerben können und in welchem Umfang voraussichtlich externe Bewerberinnen für die Besetzung der Stellen gewonnen werden können.

Die Entwicklung von Maßnahmen wird voraussichtlich in den Bereichen der Personalgewinnung, der Personalauswahl, der beruflichen Weiterentwicklung, der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Fort- und Weiterbildung sowie der Ausbildung liegen. Darüber hinaus sollten die Bemühungen um die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen **durch gezielte Einzelmaßnahmen flankiert** werden, z. B.:

– durch den Abbau von Vorurteilen gegenüber Mädchen und Frauen in technischen Berufen;
– durch gezielte persönliche Ansprache von Frauen zur Karriereplanung;
– durch die frühzeitige Entwicklung und Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen für Sekretärinnen und Schreibkräfte, die infolge der zunehmenden Ausstattung von Referaten mit Computern und der damit verbundenen Verringerung der Schreibarbeiten auf veränderte Arbeitsplatzstrukturen und Arbeitsinhalte vorbereitet werden müssen;
– durch die Entwicklung von Modellen zur Teilung von Leitungspositionen.

Als gezielte Einzelmaßnahmen gelten beispielsweise auch die Einführung von Treffen für Beschäftigte, welche nach einer Beurlaubung den Dienst wieder aufnehmen. Bei Beamten und Richtern bleibt zu beachten, wie sich Rotationen auf die Entwicklung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen auswirken. Auch die Möglichkeit von alternierender Telearbeit bzw. Heimarbeit im Bedarfsfall sowie die konkrete Ausgestaltung von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen können im Frauenförderplan thematisiert werden.

Die Entscheidung über die Einführung von gezielten flankierenden Einzelmaßnahmen liegt bei der jeweiligen Dienststelle selbst. Auch ggf. notwendiger Personalabbau darf nicht dazu führen, dass die in den Frauenförderplänen zum Ausdruck kommenden Zielvorgaben ausgehöhlt werden. Die notwendige Sozialauswahl wird eigenverantwortlich von den personalverwaltenden Stellen getroffen.

Bei der Festlegung des zeitlichen Stufenplans, innerhalb dessen die Maßnahmen verwirklicht werden sollen, ist zu berücksichtigen, dass nachweisbare Erfolge von Frauenfördermaßnahmen nicht in einem kurzen Zeitraum zu erreichen sind. Deshalb geht § 4 Abs. 1 auch für die Verwirklichung der festgelegten Zielvorstellungen von einem Zeitraum von vier Jahren aus. Ergibt sich im Rahmen der nach § 4 Abs. 4 alle zwei Jahre stattfindenden Überprüfung, dass die Ziel-

vorgaben – d. h. die inhaltlichen und zeitlichen Planungsdaten zur Beseitigung der weiblichen Unterrepräsentanz sowie zur Umsetzung flankierender Maßnahmen – nicht eingehalten werden, so hat die Dienststelle die Gründe hierfür der Frauenbeauftragten darzulegen und in der Dienststelle zu veröffentlichen. Diese Kontrollelemente sieht § 4 Abs. 4 auch vor, soweit der Frauenförderplan nach Ablauf der vier Jahre nicht verwirklicht worden ist und der nächste Plan aufgestellt wird.

4. Realisierung/Kontrolle

In dieser Phase gilt es, alle Möglichkeiten zu nutzen, um die festgelegten Maßnahmen unter Beteiligung aller in der Dienststelle zuständigen Personen tatsächlich umzusetzen. Besonderes Augenmerk sollte auf eine enge Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten gelegt werden. Es empfiehlt sich, mit der Umsetzung und Überwachung der Fortschritte eine Person bzw. eine Organisationseinheit zu beauftragen.

Mitwirkung der Frauenbeauftragten

Die Personalverwaltung, die den Frauenförderplan erarbeitet, muss die Frauenbeauftragte gem. § 4 Abs. 1 Satz 2 frühzeitig in ihre vorbereitenden Arbeiten einbeziehen. Die Frauenbeauftragte ist zur frühzeitigen Mitwirkung berechtigt und verpflichtet (zum Begriff der frühzeitigen Mitwirkung siehe Erläuterungen zu § 20). Federführend für die Erstellung des Planes ist aber allein die Personalverwaltung, die eng mit der Frauenbeauftragten zusammenarbeiten muss. Soweit diese in wesentlichen Punkten an ihrer abweichenden Auffassung festhält, sollte dies in angemessener Form im Entwurf des Frauenförderplanes, der der Dienststellenleitung zur Genehmigung vorgelegt wird, zum Ausdruck gebracht werden.

Es wird angeregt, dass die Dienststellen, welche Stellen von nachgeordneten Behörden bewirtschaften, neben der „eigenen“ Frauenbeauftragten auch die Frauenbeauftragten der nachgeordneten Dienststellen an der Erarbeitung des Frauenförderplanes beteiligen, um eine sachgerechte Beurteilung des Entwurfes für den Frauenförderplan sicherzustellen.

Beteiligung des Personalrats

Nach § 77 Nr. 5 SächsPersVG wirkt der Personalrat bei der Aufstellung und Anpassung des Frauenförderplanes mit. Mitwirkung ist die gegenüber der Mitbestimmung schwächere Beteiligungsform, d. h. der Personalrat wirkt an Aufstellung und Anpassung des Frauenförderplanes nur beratend mit. Seine Anregungen sollen von der Dienststelle in deren Entscheidung einbezogen werden und gehen über ein bloßes Anhörungsrecht hinaus (vgl. BVerwGE in DVBl. 1990, 871f.).

Das (Letzt-) Entscheidungsrecht liegt eindeutig bei der Dienststelle. Es gibt kein Einigungsstellenverfahren (vgl. Rehak in Vogelgesang/Bieler/Kleffner/Rehak, § 77 SächsPersVG, Rdnr. 4).

Genehmigung des Frauenförderplanes

Die Personalverwaltung hat den Entwurf eines Frauenförderplanes gem. § 4 Abs. 1 Satz 2 der Dienststellenleitung zur Genehmigung vorzulegen. Diese prüft, ob die Entwurfsfassung den Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 und 2 entspricht und keine begründeten Einwände (mehr) dagegen bestehen. Ggf. kann die Dienststellenleitung (teilweise) Berichtigungen verlangen und dabei bestimmte bislang nicht aufgenommene Vorschläge der Frauenbeauftragten berücksichtigen. Der genehmigte und damit verbindliche Frauenförderplan muss in seinen Aussagen und Ergebnissen eindeutig und widerspruchsfrei sein. Er darf gem. § 4 Abs. 1 Satz 4 keine personenbezogenen Daten im Sinne von § 3 Abs. 1 SächsDSG enthalten.

Nach seiner Genehmigung ist der Frauenförderplan für die Dienststelle, vor allem für ihre Leitung, als Vorgabe verbindlich. Sie muss den Plan mit ihren verfügbaren Mitteln der Personal- und Organisationsplanung umsetzen.

Statistische Angaben

§ 5

(1) Die Dienststelle erfasst in den einzelnen Bereichen jährlich statistisch die Zahl der Frauen und Männer

1. unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, nach dem Stand vom 30. Juni,
2. bei Bewerbung, Einstellung, beruflichen Aufstieg und Fortbildung für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres.

Die statistischen Angaben sind jährlich bis zum 30. September der obersten Landesbehörde mitzuteilen.
(2) Die nach der Geschäftsordnung der Staatsregierung für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Stelle bestimmt im Einvernehmen mit dem Staatsministerium des Innern die einzelnen Vorgaben für die Datenerhebung unter Berücksichtigung der Personalstatistik nach dem Gesetz über die Statistiken der öffentlichen Finanzen und des Personals im öffentlichen Dienst (Finanz- und Personalstatistikgesetz – FPStatG) vom 21. Dezember 1992 (BGBl. I S. 2119) durch Rechtsverordnung.

Für die quantitative und qualitative Personalplanung, insbesondere für die Personalbestandsanalyse, bildet die von jeder Dienststelle zu führende **Frauenförderungsstatistik** eine wichtige personalplanerische Grundlage, da sie über die nach der **Personalstandstatistik** zu erhebenden Daten hinaus, auch die nach § 5 vorgegebenen Daten erfasst, z. B. Angaben über Beförderungen, Höhergruppierungen und Funktionsebenen. Damit wird die Handlungsbasis für die Frauenförderung im Rahmen der Personalplanung und -entwicklung entscheidend erweitert. Hinzu kommt der von den Dienststellen gem. § 4 zu erstellende Frauenförderplan, der auch auf der Grundlage der Frauenförderungsstatistik möglichst konkrete Maßnahmen zur Förderung von Frauen enthält.

§ 5 Abs. 1 benennt die als Grundlage für den Frauenförderplan unverzichtbaren statistischen Angaben, die Auskunft geben über die Beschäftigungsstruktur der Frauen in der Dienststelle und über ihre Beteiligung an Bewerbung, Einstellung und beruflichem Aufstieg sowie der Fortbildung. Um den Aufwand für die Erhebungen zu verringern, sind die erforderlichen Angaben für die Personalstandstatistik nach dem Gesetz über die Statistiken der öffentlichen Finanzen und des Personals im öffentlichen Dienst soweit wie möglich zu berücksichtigen. Deshalb wurde in § 5 der Erhebungszeitraum an diese Statistik angepasst.

Bei der Aufschlüsselung der Zahl der Frauen und Männer nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 ist ferner zu trennen nach Beamten- und Arbeitnehmerstatus. Die statistischen Angaben müssen sowohl die Zahl von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen ausweisen als auch einen entsprechenden Vergleich der geschlechtsspezifischen Anteile in den Bezugsgrößen ermöglichen.

Maßgebend für die Konkretisierung und Vereinheitlichung der statistischen Angaben nach § 5 Abs. 1 sind nach § 5 Abs. 2 im Übrigen die per Rechtsverordnung von der nach der Geschäftsordnung der Staatsregierung für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Stelle im Einvernehmen mit dem Staatsministerium des Innern gemachten Vorgaben. Insoweit wird auf die Sächsische Frauenförderungsstatistikverordnung (SächsFFStatVO) vom 22.08.1995 (SächsGVBl. S. 295), geändert durch Verordnung vom 14.09.2001 (SächsGVBl. S. 664) verwiesen.

Den Dienststellen ist es unbenommen, über die nach der Rechtsverordnung im Einzelnen zu erhebenden Daten je nach Problemlage weitere Daten zu erheben. § 4 Abs. 1 SächsDSG ist zu beachten.

Stellen-ausschreibung

§ 6

(1) Stellenausschreibungen dürfen sich weder öffentlich noch innerhalb der Dienststelle ausschließlich an Frauen oder an Männer richten, es sei denn, dass ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit ist. Es ist grundsätzlich die weibliche und die männliche Form der Stellenbezeichnung zu verwenden. Die Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung veranlasst werden.

(2) Auf bestehende Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung ist hinzuweisen.

(3) Absatz 1 gilt auch für die Ausschreibung von Ausbildungsplätzen.

§ 6 Abs. 1 Satz 1 verbietet grundsätzlich eine geschlechtsspezifische Stellenausschreibung innerhalb oder außerhalb der Dienststelle. Zu der Frage, ob eine Pflicht zur Ausschreibung besteht oder nicht, enthält § 6 keine Aussagen.

Für den Beamtenbereich ist in diesem Zusammenhang auf § 12 Abs. 2 SächsBG zu verweisen, wonach für Einstellungen und Beförderungen die Bewerber durch öffentliche Ausschreibung der freien Stellen zu ermitteln sind, wenn es im besonderen dienstlichen Interesse liegt. Das besondere dienstliche Interesse ist aber keine Zulässigkeitsvoraussetzung für die Stellenausschreibung.

Auch für den Arbeitnehmerbereich gibt es keine allgemeine Rechtspflicht, einen Arbeitsplatz auszuschreiben.

Für den Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat § 6 Abs. 1 Satz 1 mittlerweile lediglich deklaratorischen Charakter, da § 611 b BGB durch das Zweite Gleichberechtigungsgesetz (BGBl. I 1994, 1406) in eine Muss-Vorschrift geändert worden ist, derzufolge der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebs nur für Frauen oder Männer ausschreiben darf, es sei denn, dass ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Für die Beamtinnen und Beamten hat § 6 Abs. 1 Satz 1 dagegen konstituierende Bedeutung.

Als geschlechtsunspezifische Ausschreibung gelten solche Stellenangebote, „die sich in ihrer gesamten Ausdrucksweise sowohl an Frauen als auch an Männer richten“ (Bericht des Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung BT-Drs. 8/4259, S. 9).

Weil die gesamte Ausdrucksweise des Stellenangebotes sowohl auf Frauen als auch auf Männer bezogen sein muss, muss sich sowohl der stellenbezeichnende Blickfang einer Annonce als auch der Kleintext grammatikalisch korrekt auf beide Geschlechter beziehen.

§ 6 Abs. 1 Satz 2 stellt klar, dass es dabei nicht genügt, die männliche Form der Berufsbezeichnung zu wählen und die weibliche Form mit zu erwähnen (z. B. Jurist(-in), oder auch umgekehrt, z. B. Angestellte(r), sondern, dass grundsätzlich die weibliche und männliche Form verwendet werden muss. Er lässt aber auch zu, dass in Fällen, in denen dadurch die Lesbarkeit erheblich leiden würde, der Suchwunsch mit Hilfe einer sprachlich neutralen Bezeichnung ausgedrückt wird (z. B. Professur).

§ 6 Abs. 1 Satz 3 macht deutlich, dass über die Verwendung geschlechtsneutraler Stellenbezeichnungen hinaus **Frauen in der Ausschreibung auch ausdrücklich anzusprechen** sind. Die Umsetzung dieser Verpflichtung sollte sich nicht auf den in der Praxis üblichen Satz „Die Bewerbung von Frauen ist ausdrücklich erwünscht.“ beschränken, wenn Frauen in einem bestimmten Bereich unterrepräsentiert sind. Diese Formulierung hat formalen Charakter und wird von den Frauen häufig nicht als hilfreich bewertet. Frauen beurteilen die üblichen und möglicherweise stereotyp klingenden Stellenanforderungen vor dem Hintergrund ihrer familiären Verpflichtungen unter Umständen eher kritisch.

Günstig wirkt sich dagegen die Nennung einer Ansprechperson für Nachfragen zu der ausgeschriebenen Stelle aus. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, ob die Stelle teilzeitgeeignet ist oder beispielsweise kommunikative Kompetenzen erfordert. Auch könnte ein Hinweis in die Stellenausschreibung aufgenommen werden, dass in der Dienststelle Chancengleichheit eine wichtige personalpolitische Zielstellung ist (z. B. Vorhandensein eines Frauenförderplans, Fortbildungsmöglichkeiten, Beachtung der Gender-Mainstreaming-Strategie).

§ 6 Abs. 2 verpflichtet die Dienststelle dazu, bei der **Ausschreibung teilzeitgeeigneter Vollzeitarbeitsplätze** auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen. Zu der Prüfung der Teilbarkeit von Vollzeitarbeitsplätzen ist die Dienststelle nach § 11 Abs. 1 verpflichtet. Deshalb wird an dieser Stelle im Hinblick auf die Frage, unter welchen Voraussetzungen ein Vollzeitarbeitsplatz teilzeitgeeignet bzw. ein Arbeitsgebiet teilbar ist, auf die Ausführungen zur Teilzeitbeschäftigung verwiesen.

Nach § 6 Abs. 3 gelten die in Absatz 1 enthaltenen Regelungen der geschlechtsspezifischen Aspekte der Stellenausschreibung auch für die Ausschreibung von Ausbildungsplätzen.

§ 7

Vorstellungsgespräch

(1) Soweit in Bereichen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sollen zum Vorstellungsgespräch auch alle Bewerberinnen eingeladen werden, die nach den eingereichten Bewerbungsunterlagen die für die Stelle erforderlichen Voraussetzungen erfüllen.

(2) Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft und der Bewältigung der Familienaufgaben sind unzulässig.

Mit den in § 7 getroffenen Regelungen soll die Chancengleichheit in Bewerbungsverfahren verbessert werden.

§ 7 Abs. 1 gibt den für die Personalauswahl innerhalb der Dienststelle zuständigen Gremien und Personen auf, in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, grundsätzlich alle Frauen einzuladen, die nach den eingereichten Bewerbungsunterlagen die für die Stelle erforderlichen Voraussetzungen erfüllen.

Die in § 7 Abs. 2 enthaltene Regelung über die Unzulässigkeit der **Frage nach der Schwangerschaft** bei der Einstellung folgt höchstrichterlicher Rechtsprechung. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in seinem Urteil vom 8. November 1990 entschieden, dass die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft in jedem Fall eine unmittelbare Diskriminierung der Frau darstellt; das Bundesarbeitsgericht ist dieser EuGH-Entscheidung in seinem Urteil vom 15. Oktober 1992 (veröffentlicht in: NZA 1993, S. 257) gefolgt. Danach ist die Frage nach der Schwangerschaft über die bisherige Rechtsprechung hinaus nicht mehr nur dann als unzulässig anzusehen, wenn sich sowohl weibliche als auch männliche Interessenten um denselben Arbeitsplatz bewerben, sondern auch dann, wenn nur Bewerberinnen zur Auswahl stehen.

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 1. Juli 1993 (veröffentlicht in: NZA 1993, S. 933 ff.) steht dieser Regelung nicht entgegen. Danach ist die Frage nach der Schwangerschaft ausnahmsweise dann zulässig, wenn die Frage objektiv dem gesundheitlichen Schutz der Bewerberin und des ungeborenen Kindes dient. Die Arbeitnehmerin hatte bei ihrer Einstellung bei einem Facharzt die Frage nach einer Schwangerschaft verneint und kam auf ihrem Arbeitsplatz mit infektiösem Material in Kontakt.

Auf Grund der vielen unterschiedlichen Beschäftigungsmöglichkeiten und des vorhandenen Personalbestandes ist die Umsetzung einer schwangeren Arbeitnehmerin auf einen für sie ungefährlichen Arbeitsplatz grundsätzlich zumutbar.

Darüber hinaus schließt § 7 Abs. 2 die mittelbar diskriminierende Frage, die in der Regel nur Frauen gestellt wird, nach der Bewältigung der Familienaufgaben im Bewerbungsverfahren aus.

Einstellung, beruflicher Aufstieg

§ 8

(1) Soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, hat die Dienststelle nach Maßgaben der Zielvorgaben des Frauenförderplans und entsprechender Personalplanung

1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung,
2. bei der Beförderung, Höhergruppierung, Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze, auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,

um der Unterrepräsentanz der Frauen zu begegnen, deren Anteil zu erhöhen.

(2) Für die Beurteilung der Eignung sind Erfahrungen und Fähigkeiten auch aus ehrenamtlicher Tätigkeit im Sozialbereich und aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen einzubeziehen, soweit diese Erfahrungen und Fähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben und die fachlichen Leistungen erheblich sind.

Die Dienststellen sind verpflichtet, bei der Einstellung und dem beruflichen Aufstieg den Frauenanteil unter Beachtung des verfassungsrechtlichen Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erhöhen. Unter Eignung sind Persönlichkeitsmerkmale intellektueller, physischer und psychischer Art zu verstehen. Befähigung umfasst Vor- und Ausbildung, Wissen und Erfahrung. Fachliche Leistung umfasst die in der Ausbildung und im Beruf erbrachten Leistungen.

Die Eignung für die Bewältigung der vielfältigen öffentlichen Aufgaben zum Wohl der Gesellschaft wird unter anderem bestimmt durch Eigenschaften wie Motivation, die Fähigkeit im Umgang mit Menschen, die Bereitschaft zur Teamarbeit und Kompromissbildung sowie durch Belastbarkeit und Flexibilität. Die Bildung derartiger Persönlichkeitsmerkmale kann, was vielfach übersehen wird, auch durch das ehrenamtliche Engagement im Sozialbereich, vor allem in der Wohlfahrtspflege, in der Jugend- und sozialen Bildungsarbeit erheblich gefördert werden. Diese Tätigkeiten erfordern für ihren Erfolg neben den bereits genannten Eigenschaften ein hohes Maß an Energie, Umsicht und Durchsetzungsfähigkeit. Das trifft genauso auf Personen zu, die sich für einen Lebensabschnitt ganz gezielt der Kindererziehung oder der Betreuung von Pflegebedürftigen gewidmet haben, unabhängig, ob für eigene Angehörige oder Personen in anderen Familien. Die persönliche Einstellung zur Aufgabe und die Stabilität bei ihrer Bewältigung haben die gleiche Qualität wie etwa die Beteiligung an einer organisierten sozialen Verbandsarbeit.

§ 8 Abs. 2 verpflichtet die Dienststellen deshalb dazu, bei der Beurteilung der Qualifikation der weiblichen und männlichen Beschäftigten die aus der ehrenamtlichen Sozialarbeit und der gleichwertigen Familienarbeit resultierenden persönlichen und fachlichen Eignungsmerkmale angemessen zu berücksichtigen. Dabei sind jedoch zwei Voraussetzungen zu beachten: Die für den Gesamtkomplex der Vereinbarkeit von Familienpflichten und Erwerbstätigkeit typischen Tätigkeiten können nicht für sich schon zu einem generellen Bonus führen. Beachtlich sind sie in diesem Zusammenhang nur, soweit sich eine erkennbare Kompetenz, auch im Sinne einer fachlichen Leistung, entwickelt hat. Diese Kompetenz muss ferner als Qualifikation für die zu übertragenden Aufgaben in der Dienststelle von Bedeutung sein. Das wird fachlich besonders für berufliche Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung zutreffen, die praktische Erfahrungen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, alten Menschen oder mit Behinderten und vergleichbaren anderen gesellschaftlichen Gruppen voraussetzen. Die Vorschrift gibt nur wieder, was verfassungsrechtlich unter Beachtung der Grenzen aus Art. 33 Abs. 2 GG insoweit zulässig ist. Es handelt sich dabei aber trotzdem um eine erforderliche Klarstellung im Hinblick auf soziale Fähigkeiten, die bislang eher unterbewertet worden sind. Ausschlaggebend für ihre praktische Bedeutung sind jeweils die konkreten Umstände des Einzelfalles und ihre angemessene Bewertung im Rahmen der Personalentscheidung. Die Regelung des § 8 Abs. 2 beschränkt sich bewusst auf einen sachgerecht abgegrenzten Bereich unentgeltlicher sozialer Tätigkeiten und ist nicht auf andere ehrenamtliche gesellschaftliche Initiativen, etwa mit politischen Zielen, übertragbar.

Fortbildung

§ 9

(1) Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.

(2) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

(3) Die Themen Frauendiskriminierung und Frauenförderung sind Teil von Fortbildungsprogrammen. Sie sind insbesondere bei Veranstaltungen für Beschäftigte mit Leitungsfunktionen vorzusehen.

(4) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen zu gewinnen.

(5) Fortbildungsmaßnahmen sollen räumlich und zeitlich so angeboten werden, dass Beschäftigte mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können. Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.

§ 9 Abs. 1 bestimmt den Mindestanteil der Teilnehmerinnen an Fortbildungsveranstaltungen. Bezugsgröße ist der weibliche Anteil in der Zielgruppe, für die die einzelnen Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden. Die Dienststelle wird verpflichtet, bei der Auswahl der Beschäftigten für die betreffende Fortbildung diesen Mindestanteil zu beachten. Ein überproportionaler Frauenanteil wird dadurch nicht ausgeschlossen.

§ 9 Abs. 2 soll eine Benachteiligung zu Lasten der Teilzeitbeschäftigten gegenüber den Vollzeitbeschäftigten bei der Fortbildung ausschließen.

Die Thematik der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gehört nach § 9 Abs. 3 Satz 1 zum festen Bestandteil der Fortbildungsveranstaltungen. Da die effektive Umsetzung dieses Gesetzes und somit die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern maßgeblich davon abhängt, dass die Beschäftigten mit Leitungsfunktionen von der Notwendigkeit frauenfördernder Maßnahmen überzeugt sind und sich dazu bekennen, sieht § 9 Abs. 3 Satz 2 vor, dass dieser Personenkreis insbesondere im Rahmen der für ihn vorgesehenen Fortbildungsveranstaltungen mit den Themen Frauendiskriminierung und

Frauenförderung vertraut gemacht wird. Die Thematik ist allerdings nicht darauf beschränkt, sondern umfasst gleichfalls neue Ansätze, z. B. das Leitprinzip Gender Mainstreaming.

§ 9 Abs. 4 unterstreicht die Vorbildfunktion von Frauen als Leiterinnen und Referentinnen in Fortbildungsveranstaltungen.

§ 9 Abs. 5 verpflichtet die Dienststelle, bei der Gestaltung der Fortbildungsangebote die Belange der weiblichen und auch männlichen Beschäftigten mit Familienpflichten und die der – in der Regel aus familiären Gründen verkürzt arbeitenden – Teilzeitbeschäftigten zu berücksichtigen. Über das Angebot einer Kinderbetreuung entscheidet im Einzelfall der Bedarf der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen. Eine Kostenübernahme durch den Dienstherrn ist nicht vorgesehen.

§ 10

Familiengerechte Arbeitszeit

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und nach Maßgabe der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Bedarf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen.

Nach § 10 sind im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und nach Maßgabe der dienstlichen Möglichkeiten im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Bedarf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen.

Meistens handelt es sich dabei um die Gleitzeit, die aber noch nicht in allen Dienststellen angeboten wird.

§ 10 ist keine Regelung zur pauschalen Gleitzeit oder anderer flexibler Arbeitszeiten, sondern Grundlage für eine angemessene Einzelfallregelung. Für die erheblich eingegrenzte Zielgruppe des § 10 geht es neben individuellen Angeboten der Gleitzeit auch um andere Formen geänderter täglicher und wöchentlicher Arbeitszeiten, z. B. unter Abweichung von der Kernarbeitszeit. § 10 bezweckt somit eine zusätzliche Verbesserung für Beschäftigte mit beachtlichen Familienpflichten im Sinne von § 3 Abs. 2, ohne andere gesetzliche, tarifrechtliche oder sonstige Regelungen der Arbeitszeit insgesamt oder Spielräume für ihre Flexibilisierung zu berühren, vor allem soweit sie für alle Beschäftigten anwendbar sind oder anderweitig über § 10 hinausreichen. Gleichrangiges Entscheidungskriterium sind daneben die dienstlichen Gegebenheiten in der einzelnen Dienststelle. Ein

weiteres Prüfungsmerkmal ist der Bedarf. Ein Bedarf liegt insbesondere vor, wenn Beschäftigte mit Kleinkindern auf eine bestimmte Ausgestaltung der flexiblen Arbeitszeit angewiesen sind. Entsprechendes gilt, je nach den konkreten Umständen, bei der häuslichen Pflege.

Teilzeit-beschäftigung

§ 11

(1) Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten hat die Dienststelle ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Es ist sicherzustellen, dass sich daraus für die Beschäftigten der Dienststelle keine Mehrbelastungen ergeben.

(2) Wird eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragt, so sind die Beschäftigten auf die rechtlichen Folgen hinzuweisen, insbesondere hinsichtlich der Ansprüche aus der Renten- und Arbeitslosenversicherung, sowie auf beamtenrechtliche und tarifrechtliche Regelungen. Die Dienststelle hat eine Ablehnung des Antrages schriftlich zu begründen.

(3) Teilzeitarbeitsverhältnisse nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Sozialgesetzbuches – Viertes Buch – (SGB) – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – vom 23. Dezember 1976 (BGBl. I S. 3845) zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. Juni 1993 (BGBl. I S. 944) werden nicht auf Dauer begründet.

(4) Teilzeitbeschäftigten ist nach Ablauf des Zeitraumes, für den die Ermäßigung der Arbeitszeit gewährt worden ist, ein Vollzeitarbeitsplatz unter Wahrung der bisherigen Funktion anzubieten. Teilzeitbeschäftigte, die eine vorzeitige Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz anstreben, sollen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig berücksichtigt werden. Satz 2 gilt entsprechend für Teilzeitbeschäftigte, die erstmals eine Vollzeitbeschäftigung anstreben.

Vorbemerkung

Aus der Anwendung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vom 21.12.2000 (BGBl. I S. 1966) kann eine Reihe von Änderungen resultieren. Aufgrund des Umfangs der Neuregelungen und der zu erwartenden Rechtsprechung wird an dieser Stelle weitgehend darauf verzichtet darauf einzugehen.

Unabhängig davon besteht auch für Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen gem. § 8 TzBfG ein Anspruch auf Verringerung der bisher vereinbarten Wochenarbeitszeit, sofern keine betrieblichen Gründe entgegen stehen.

Handlungsauftrag zur Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen

Teilzeitbeschäftigung gewinnt in unserem Arbeitsleben zunehmend an Bedeutung. Sie ist nicht nur ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument, sondern auch ein wichtiger Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Vor diesem Hintergrund formuliert § 11 Abs. 1 an die Dienststellen einen grundsätzlichen Handlungsauftrag zur Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen. In diese Verpflichtung sind auch die Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben einbezogen.

Die Regelung verpflichtet die Dienststellen, unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen geeignete (personalwirtschaftliche und organisatorische) Maßnahmen zu ergreifen, um möglichst allen Wünschen nach Teilzeitbeschäftigung entsprechen zu können. Sie setzt voraus, dass in der Dienststelle Vorbehalte und Informationsdefizite abgebaut werden, die verhindern, dass der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung überhaupt geäußert bzw. verstärkt verwirklicht wird.

Geregelt sind die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung im sächsischen öffentlichen Dienst für die Beamtinnen und Beamten in §§ 142, 142a und 143a SächsBG, für die Richterinnen und Richter in §§ 8 und 8b SächsRiG und für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in § 15 b BAT-O bzw. § 15 b MTArb-O.

Eine Reduzierung der Arbeitszeit muss verbunden sein mit einer **Reduzierung des Arbeitsumfanges**. Werden Anträge auf Teilzeitbeschäftigung unter Belassung des Aufgabengebietes befürwortet, kann die in der Folge übermäßige Belastung der Teilzeitbeschäftigten eher dazu führen, dass eine Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung gewünscht wird bzw. dass es zu Konflikten mit anderen Mitarbeitern kommt. Aus einer Teilzeitbeschäftigung dürfen sich weder für diejenigen, die sie in Anspruch nehmen, noch für die übrigen Beschäftigten Mehrbelastungen ergeben.

Wie die Arbeit von ihrem Umfang her reduziert werden kann, muss auf der Grundlage einer Tätigkeits- und Dienstpostenbeschreibung genau geprüft werden. Bei der systematischen Erkundung der Teilzeitmöglichkeiten kann es helfen, die **Prüfung in folgenden Schritten** vorzunehmen:

1. Kann die Arbeitsaufgabe durch Auslagerung von Funktionen so „verkleinert“ werden, dass am Stamm-Arbeitsplatz das individuell gewünschte Maß an Arbeitszeitverkürzung (nebst der gewünschten Arbeitszeitverteilung) soweit wie möglich realisierbar ist?
2. Kann der Stamm-Arbeitsplatz aufgeteilt werden?
3. Kann der Stamm-Arbeitsplatz mit einem oder mehreren gleichartigen oder verwandten Arbeitsplätzen, der bzw. die ebenfalls von (einem) Teilzeit-Interessenten besetzt ist bzw. sind, zu einer Arbeitsplatzgruppe zusammengefasst werden?
4. Kann der Teilzeit-Interessent an einen geeigneten Arbeitsplatz, der seiner Qualifikation entspricht, versetzt oder umgesetzt werden?

(vgl. mobilZEIT. Ein Leitfaden für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bundesanstalt für Arbeit, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, März 1996)

Wie diese Prüfschritte beantwortet werden, hängt – insbesondere bei der Prüfung der Teilbarkeit von Führungs- und Leitungspositionen – zum einen davon ab, in welchem Maße die Teilzeit-Interessenten sowie ggf. das Arbeitsumfeld über die für Teilzeitarbeit wichtigen sog. Schlüsselqualifikationen, wie soziale Kompetenz, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Delegationsfähigkeit und -bereitschaft oder Flexibilität verfügen, und zum anderen vom Charakter der Aufgaben, von den Arbeitsabläufen sowie von den Arbeits- und Organisationsstrukturen.

Im Falle der Neueinstellung von Beschäftigten bzw. der Neubesetzung einer Stelle ist auf der Grundlage einer Dienstposten- oder Tätigkeitsbeschreibung die Möglichkeit der Besetzung mit Teilzeitkräften zu prüfen und bei der Ausschreibung teilzeitgeeigneter Vollzeitarbeitsplätze auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen (§ 6 Abs. 2).

Informationspflicht der Dienststelle

Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragt, so ist die Dienststelle nach § 11 Abs. 2 verpflichtet, die Beschäftigten auf die rechtlichen Folgen, d. h. auf die mit einer Teilzeitbeschäftigung im Hinblick auf Dienstbezüge, Vergütung, Lohn, Versorgungsleistungen, Sozialversicherungsschutz, Urlaubstage, Laufbahnrecht, Beschäftigungszeit / Dienstzeit, Bewährungszeit und Tätigkeitszeit verbundenen Auswirkungen hinzuweisen. Damit ist kein Anspruch der Beschäftigten auf eine umfassende rentenrechtliche Beratung im Einzelfall verbunden.

Begründungspflicht der Dienststelle bei Ablehnung des Antrages auf Reduzierung der Arbeitszeit

Liegt ein Antrag eines bzw. einer Vollzeitbeschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung vor, ist von der Dienststelle die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung zu prüfen. Die Verfahrensausgestaltung obliegt der Dienststelle. Es erscheint jedoch zweckmäßig, dass mit der antragstellenden Person von der personalverwaltenden Stelle Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung erörtert werden, wobei auch das Arbeitsumfeld einbezogen wird. Hierzu zählen z. B. der/die unmittelbare Vorgesetzte, die Abwesenheitsvertretung, das Organisationsreferat sowie ggf. der Personalrat und die Frauenbeauftragte.

Dabei sollten die Vorstellungen der Beteiligten über Umfang und Lage der verkürzten Arbeitszeit, über die Teilung und Zuordnung des bisherigen Aufgabengebietes und die künftige Arbeitsorganisation besprochen werden. Auf der Grundlage dieses Gespräches sollte von der personalverwaltenden Stelle eine Prüfung hinsichtlich der Umsetzung dieser Vorstellungen vorgenommen und das Ergebnis den Beteiligten mitgeteilt werden.

Das SächsFFG stärkt die Position der antragstellenden Beschäftigten, indem § 11 Abs. 2 Satz 2 die Dienststelle verpflichtet, die Ablehnung schriftlich zu begründen.

Im Übrigen ist die Förderung der Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen für die Staatsregierung von großer Bedeutung. Sie hat daher am 22. August 1995 Grundsätze zur Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen beschlossen (siehe LT-Drs. 2/0800) und am 9. April 1997 über die Umsetzung berichtet (siehe LT-Drs. 2/3493).

Diese Hinweise beanspruchen nur insoweit Gültigkeit, als die Dienststellen nicht unmittelbar auch anderen gesetzlichen Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung unterworfen sind.

Verbot dauerhafter geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse

§ 11 Abs. 3 untersagt den Abschluss dauerhafter geringfügiger Teilzeitarbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen und dient dem Ausschluss unzulässiger Kettenarbeitsverhältnisse. Kurzfristige geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, z. B. mit Studierenden oder für die Zeit bis zur Aufnahme des Studiums, dürfen dagegen begründet werden.

Rückkehr von der Teilzeit- in die Vollzeitbeschäftigung

Mit Ablauf des Zeitraumes, für den die Teilzeitbeschäftigung bewilligt bzw. arbeitsvertraglich vereinbart worden ist, ändert sich automatisch der Arbeitszeitstatus,

d. h. die Beschäftigten kehren zur Vollzeitbeschäftigung zurück. Die Entscheidung darüber, ob der Teilzeitarbeitsplatz (wieder) in einen Vollzeitarbeitsplatz umgewandelt oder ob die Notwendigkeit einer Umsetzung oder Versetzung gegeben ist, liegt im Organisationsermessen der Dienststelle. Ein dienstliches Bedürfnis für die Versetzung ist immer gegeben, wenn eine Beschäftigungsmöglichkeit an der früheren Behörde vom Stellenplan her oder auch von der tatsächlichen Besetzung her nicht oder nicht mehr (kein Bedarf für eine Vollzeitkraft) besteht. Die Rechtsposition der zwischenzeitlichen Ersatzkraft ist gleichwertig. Allerdings ist auch hier das Organisationsermessen durch die Fürsorgepflicht gebunden. Hat die/der von einer Teilzeit- auf eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehrende Beschäftigte gewichtige Gründe, einen Ortswechsel nicht zu wünschen, muss die Verwaltung auch prüfen, ob und ggf. wie dem Wunsch entsprochen werden kann (Baßlsperger in: Weiß/Niedermaier/Summer: Kommentar zum BayrBG, Stand 1. Juli 2001, Anmerkung 13 zu Artikel 80 a).

Vor diesem Hintergrund beschränkt § 11 Abs. 4 Satz 1 den Rückkehranspruch der Beschäftigten auf einen Vollzeitarbeitsplatz unter Wahrung der bisherigen Funktion. Auf die vorzeitige Beendigung einer antragsgemäß gewährten bzw. arbeitsvertraglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung haben die Beschäftigten keinen Rechtsanspruch, jedoch wird die Dienststelle durch § 11 Abs. 4 Satz 2 verpflichtet, den Wunsch der Teilzeitbeschäftigten nach vorzeitiger Rückkehr im Rahmen ihrer personellen und organisatorischen Handlungsmöglichkeiten grundsätzlich vorrangig – natürlich unter Beachtung der Qualifikation dieser Betroffenen – zu berücksichtigen. Da keine Einwände bestehen, Teilzeitbeschäftigte, die erstmals Vollzeitbeschäftigung anstreben, in diese Verpflichtung mit einzubeziehen, trifft § 11 Abs. 4 Satz 3 die entsprechende Verpflichtung. In diesem Zusammenhang ist im Arbeitnehmerbereich auch § 15 b Abs. 3 BAT-O/§ 15 b Abs. 3 MTArb-O zu beachten, wonach in Fällen, in denen mit einem früher vollzeitbeschäftigten Angestellten/Arbeiter auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden ist, der Angestellte/Arbeiter bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt werden soll.

Verpflichtungen, die sich aus weiteren gesetzlichen Regelungen zu Teilzeitbeschäftigung ergeben, bleiben unberührt (z. B. §§ 142 ff. SächsBG, § 8 ff. SächsRiG, Teilzeit- und Befristungsgesetz). An dieser Stelle sei jedoch darauf verwiesen, dass Beschäftigte, welche nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ihre Arbeitszeit freiwillig reduziert haben, gem. § 9 TzBfG einen Anspruch auf eine bevorzugte Berücksichtigung bei gleicher Eignung im Falle der Rückkehr von der Teilzeit- in die Vollzeitbeschäftigung haben.

Beurlaubung, Wiedereinstieg

§ 12

(1) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehört ihre Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot von besonderen Veranstaltungen, die den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern und eine Weiterqualifikation ermöglichen.

(2) Bezüge oder Arbeitsentgelte werden für die Teilnahme an einer Fortbildung während einer Beurlaubung nicht gewährt. Notwendige Auslagen werden im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel in entsprechender Anwendung des § 22 Abs. 2 des Gesetzes über die Reisekostenvergütung der Beamten und Richter (Sächsisches Reisekostengesetz – SächsRKG) vom 17. Januar 1994 (SächsGVBl. S. 105) erstattet.

(3) Befristete Beschäftigungsmöglichkeiten (Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) sollen auf Antrag vorrangig beurlaubten Beschäftigten angeboten werden, soweit eine Beschäftigung während der Beurlaubung zulässig ist und dem Zweck der Beurlaubung nicht widerspricht.

(4) Wird eine Beurlaubung beantragt, so sind die Beschäftigten auf die rechtlichen Folgen hinzuweisen, insbesondere hinsichtlich der Ansprüche aus der Renten- und Arbeitslosenversicherung, sowie auf beamtenrechtliche und tarifliche Regelungen.

(5) Beurlaubten Beschäftigten ist nach Ablauf des Zeitraumes, für den die Beurlaubung gewährt worden ist, ein Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz unter Wahrung der bisherigen Funktion anzubieten. Beurlaubte Beschäftigte, die eine vorzeitige Rückkehr auf einen Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz anstreben, sind bei der Besetzung von Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplätzen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.

Verpflichtung der Dienststelle zu Maßnahmen, die den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Beurlaubung aus familiären Gründen erleichtern

Je nach Dauer einer Beurlaubung können mit dem beruflichen Wiedereinstieg Schwierigkeiten verbunden sein, bedingt durch einen möglichen Qualifikationsrückstand gegenüber Beschäftigten mit kontinuierlichem Berufsverlauf, Distanz zur Berufswelt und damit verbundenem Mangel an beruflichem Selbstbewusstsein. Beschäftigte, deren aus familiären Gründen erfolgte Beurlaubung endet, soll daher der Wiedereinstieg mit den nach § 12 Abs. 1 vorgesehenen Maßnahmen erleichtert werden. Die Regelung erstreckt sich auch auf die Beschäftigten, die nach der Elternzeit in die Dienststelle zurückkehren, und nicht nur auf die Beschäftigten, denen nach § 142a SächsBG, § 50 BAT-O, § 55 MTArb-O oder § 8 SächsRiG eine Beurlaubung aus familiären Gründen gewährt wird. Die Hilfen, d. h. im Wesentlichen die Unterrichtung über das (ressortübergreifende und ressortinterne) Fortbildungsprogramm und das Angebot besonderer, an den Problemen des beruflichen Wiedereinstiegs orientierter Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung, sind als Verpflichtung an die Dienststelle formuliert.

Darüber hinaus sollen nach § 12 Abs. 3 den Beurlaubten auf deren Antrag Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten werden. Eine Beschränkung auf die auf Grund von Familienpflichten Beurlaubten wird hier nicht vorgenommen.

Im Hinblick auf den finanziellen Aspekt der Fortbildung während der Beurlaubung stellt § 12 Abs. 2 Satz 1 klar, dass Bezüge und Arbeitsentgelte für diesen Zweck nicht gewährt werden, wobei es auf den formalen Akt der kurzfristigen Unterbrechung der Beurlaubung ebenso wenig ankommt wie auf die Unterscheidung zwischen einer dienstlichen und einer außerdienstlichen Fortbildungsveranstaltung. Die Fortbildung beruht regelmäßig auf eigener Initiative. Im Einzelfall kann die Dienststelle das Vorhaben aber sehr begrüßen, wenn diese Form der Weiterbildung zumindest teilweise im dienstlichen Interesse liegt. Daraus folgt gem. § 12 Abs. 2 Satz 2 die Möglichkeit der vertretbaren Auslagenerstattung in entsprechender Anwendung des Sächsischen Reisekostengesetzes. Erforderlich ist ein rechtzeitiger Antrag des beurlaubten Beschäftigten vor Beginn der Fortbildung. Die Bestimmung des § 12 Abs. 2 Satz 2 unterscheidet nicht zwischen der Beurlaubung aus familiären oder aus sonstigen Gründen. Dies ist, anders als bei § 12 Abs. 1, auch nicht erforderlich. Die Regelung des § 12 Abs. 2 Satz 2 ist besonders bei den wegen familiärer Verpflichtungen Beurlaubten in der Regel anzuwenden, soweit ausreichende Haushaltsmittel vorhanden sind. Der für die Fortbildung gewährte versicherungsrechtliche Unfallschutz wird durch § 12 Abs. 2 Satz 2 nicht berührt.

Informationspflicht der Dienststelle

Ebenso wie bei der Teilzeitbeschäftigung besteht auch bei der Beurlaubung aus familiären oder sonstigen Gründen nach § 12 Abs. 4 eine Aufklärungspflicht der Dienststelle gegenüber den Beschäftigten hinsichtlich der mit der Beurlaubung verbundenen Auswirkungen. Hierzu zählen auch die Konsequenzen einer Teilzeittätigkeit während der Elternzeit bzw. während des Erziehungsurlaubs (vgl. Erläuterungen zu § 11).

Rückkehr aus der Beurlaubung in eine Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung

Für den Fall der regulären Beendigung der Beurlaubung formuliert § 12 Abs. 5 Satz 1 einen Rückkehranspruch auf einen Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsplatz, der der vor der Beurlaubung ausgeübten Funktion entspricht. Für den Fall, dass die beurlaubten Beschäftigten eine vorzeitige Rückkehr auf einen Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsplatz wünschen, verpflichtet § 12 Abs. 5 Satz 2 die Dienststelle, diese bei der Besetzung von Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsplätzen unter Beachtung der Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen.

Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung

§ 13

(1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten ist nur notwendig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich auch nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung und der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

§ 13, der das Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung formuliert, hat **allgemeine Bedeutung für die Chancengleichheit** von Frauen und Männern, die über eine längere Zeit ihres Arbeitslebens umfangreichere familiäre Verpflichtungen zu erfüllen haben. Teilzeitbeschätigung und längerfristige Beurlaubung führen zum Teil leider immer noch zu Nachteilen in der beruflichen Laufbahn und in der Altersversorgung. § 13 bezweckt eine Neugestaltung der unterschiedlichen Ausgangsituationen dieser Personen in Bezug auf die Vereinbarkeit von beruflicher und familiärer Arbeit.

§ 13 dient auch der Verwirklichung der Gleichstellung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass es zu den Regelungsinhalten dieser Vorschrift eine Vielzahl einschlägiger Spezialbestimmungen gibt, die mit § 13 nicht kollidieren dürfen und aus jeweils unterschiedlichen sachlichen Gründen meistens auch nicht aus diesem Anlass geändert werden können. Andererseits darf § 13 selbst auch nicht gegen höherrangiges Recht, wie z. B. Artikel 119 EWG-Vertrag, und die Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen verstoßen. Zu beachten ist für den Arbeitnehmerbereich die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie. Deshalb bleiben die bestehenden beamten- und arbeitsrechtlichen Regelungen einschließlich des Tarifrechts zur Teilzeittätigkeit und Beurlaubung unberührt, z. B. §§ 142, 142a, 143a SächsBG, für das Verbot der unterschiedlichen Behandlung der Teilzeitarbeit §§ 4 und 5 TzBfG, das Benachteiligungsverbot gem. § 611 a BGB, für die teilweise Anrechnung von Familienzeiten auf die berufliche Laufbahn und den Aufstieg die §§ 18 ff. SächsBG, § 28 BBesG und §§ 12 und 125 b BRRG.

§ 13 SächsFFG hat die Aufgabe, für einen Kernbereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer einige wesentliche Rechtsgrundsätze für Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammenfassend klarzustellen und darüber hinaus ihre Rechtslage zu verbessern. Das Benachteiligungsverbot dieser Vorschrift kann, auch wegen der erwähnten vorrangigen Spezialbestimmungen nicht absolut ausfallen, sondern lediglich grundsätzlicher Art sein. Aus sachlichen und ebenso teilweise aus rechtlichen Gründen bleibt eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitarbeit und Beurlaubung gegenüber einer Vollzeittätigkeit für den jeweiligen Regelungsbereich zwangsläufig gerechtfertigt, soweit es um das berufliche Fortkommen geht. Dies wird durch § 13 insgesamt klargestellt.

§ 13 verbietet – unter Berücksichtigung dieser Vorbemerkungen – nach Absatz 1 die Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten und nach Absatz 2 der beurlaubten Beschäftigten beim beruflichen Fortkommen, in Abgrenzung von der Einstellung. Einbezogen ist auch der besondere Aspekt der dienstlichen Beurteilung, auf die sich Teilzeit und Beurlaubung nicht nachteilig auswirken dürfen.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass § 13 Abs. 1 Satz 1 wie folgt zu lesen ist: Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine **unterschiedliche Behandlung** von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten ist **nur zulässig**, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. In der in Kraft getretenen Fassung des SächsFFG ist das Wort „zulässig“ infolge eines gesetzgeberischen Versehens durch das Wort „notwendig“ ersetzt worden.

§ 13 Abs. 2 Halbsatz 1 wiederholt das grundsätzliche Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 für die Beurlaubung aus wichtigen familiären Gründen. Kinderbetreuung und häusliche – oder auch stationär begleitende – Pflege, z. B. durch Eltern in Kinderkliniken für krebskranke Kinder, sind fast typische Verzögerungsfälle in der beruflichen Laufbahn der betroffenen Mütter, Väter, Ehegatten oder sonstigen weiblichen und männlichen Angehörigen sowie Partner als betreuende und pflegende Person. Allerdings ist eine umfangreichere Berücksichtigung solcher familienbedingter Ausfallzeiten für das Berufsleben aus vielerlei Gründen nicht möglich. Außerdem unterscheiden sie sich in ihrer beruflichen Dimension auch noch von der Teilzeittätigkeit. Deshalb stellt der Halbsatz 2 klar, dass Zeiten der Beurlaubung und der Teilzeit rechtlich verschieden behandelt werden können. Unter diesen Einschränkungen ist gleichwohl eine Grundsatzregelung im Hinblick auf ein Benachteiligungsverbot getroffen worden. Die notwendige Abgrenzung für die familiären Verpflichtungen ergibt sich aus § 3.

Ausgeklammert wird grundsätzlich in § 13 Abs. 2 eine vom Leistungsprinzip abweichende Beförderung während der Zeit der Beurlaubung. Eine gesetzliche Vorgabe für eine Beförderungsentscheidung ist wegen der allgemeinen Bedeutung des Leistungsgrundsatzes und der notwendigen Würdigung der besonderen Umstände des Einzelfalles, bei den beurlaubten wie bei den konkurrierenden anderen Anwärtern auf eine Beförderung, nicht möglich. Eine tatsächliche Beförderung der oder des Beurlaubten wäre regelmäßig erst nach einer neuen beruflichen Leistung von angemessener Dauer gerechtfertigt. Diese Maßgabe begründet selbst bei entsprechender Qualifikation im Einzelfall keine anspruchsähnliche Beförderungsaussicht während der familienbedingten Beurlaubung; gleichwohl verbessert sie aber die Chancen für die Berücksichtigung der qualifizierte Beurlaubten im Auswahlverfahren für die Beförderung. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf die §§ 6 und 7 SächsLVO, welche spezielle Regelungen für Beamte bezüglich der Anstellung und Beförderung enthalten.

§ 13 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 verbieten auch bei der dienstlichen Beurteilung die Benachteiligung wegen Teilzeitarbeit oder familienbedingter Beurlaubung, und zwar uneingeschränkt. Im Berufsalltag sind Vorurteile gegen die Leistungen von Teilzeitbeschäftigten noch längst nicht überwunden. Deshalb ist diese Grundsatzregelung über die Gleichwertigkeit der Teilzeitarbeit mit der Vollzeitbeschäftigung in der dienstlichen Beurteilung erforderlich. Soweit es um die dienstliche Beurteilung von Beschäftigten mit einer Urlaubsphase aus erheblichen familiären Gründen geht, bezweckt § 13, dass der Zeitpunkt der Beurteilung im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten der einzelnen Verwaltung flexibel verschoben wird – vor und nach der Beurlaubung –, um die Berufstätigkeit der letzten Zeiträume besser zu erfassen. Außerdem kann die betroffene Person zu Recht erwarten,

dass während der Zeit der Beurlaubung eventuell zusätzlich erworbene Qualifikationen in angemessener Form in der Beurteilung berücksichtigt werden, soweit der Sachverhalt bekannt ist und sie im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit stehen. Die Besonderheiten eines großen Geschäftsbereiches mit einem notwendigen einheitlichen Beurteilungsverfahren zu einem bestimmten Stichtag bleiben davon unberührt.

§ 14

Tarifvertragliche Vereinbarung

Regelungen für Arbeitnehmer entsprechend den §§ 142 und 143 des Beamtengesetzes für den Freistaat Sachsen (SächsBG) vom 17. Dezember 1992 (SächsGVBl. S. 615) bleiben tarifvertraglicher Vereinbarung vorbehalten.

§ 14 trägt der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG dadurch Rechnung, dass er Regelungen über Teilzeit und Beurlaubung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend den Grundsätzen der §§ 142 ff. SächsBG den Tarifvertragsparteien überlässt. Ungeachtet des Vorrangs abweichender tarifvertraglicher Regelungen im Einzelnen folgt aus der Zweckbestimmung des § 14, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in grundsätzlich vergleichbarer Weise rechtlich unterstützt werden soll wie für Beamtinnen und Beamte nach §§ 142 ff. SächsBG. § 14 berührt andererseits mit seinem Hinweis auf künftige tarifvertragliche Vereinbarungen nicht bereits bestehende Einzelregelungen über Teilzeit und Beurlaubung zu Gunsten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

§ 15

Gremien

(1) Die Dienststellen haben bei der Besetzung von Gremien, für die sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, auf eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern hinzuwirken.

(2) Gremien im Sinne des Absatzes 1 sind insbesondere Beiräte, beratende Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte.

Angesichts der tatsächlichen Unterrepräsentanz von Frauen in zahlreichen Gremien und den damit einhergehenden fehlenden Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung des politischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Lebens sowie der Tatsache, dass sich diese Situation in absehbarer Zeit nicht von selbst verbessern wird, verpflichtet § 15 die Dienststellen bei der Besetzung von Gremien, für die sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht

haben, auf eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern hinzuwirken. Einzuräumen ist, dass die Vertretung in Gremien zumeist unmittelbar an die wahrgenommene Funktion geknüpft wird, die entsprechenden Funktionen überwiegend durch Männer besetzt sind und sich insofern in diesem Bereich Veränderungen nur langfristig ergeben können, indem mehr Frauen in Führungspositionen – und damit auch in Gremien – gelangen.

Der Anwendungsbereich des § 15 erstreckt sich auf Personen, bei denen die Begründung ihrer Mitgliedschaft in einem Gremium auf einem Vorschlags-, Bestellungs- oder Entsendungsrecht beruht, d. h. die Dienststelle muss ein Auswahlrecht haben. Wird die Mitgliedschaft durch eine auf einer Rechtsnorm oder Vereinssatzung beruhenden Wahl begründet, gilt § 15 nicht.

Der Geltungsbereich erstreckt sich insbesondere auf Beiräte, beratende Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, aber z. B. auch auf Prüfungskommissionen.

§ 16

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

(1) Sexuelle Belästigung ist jede erkennbar unerwünschte sexuell bestimmte körperliche oder verbale Verhaltensweise, die die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz beeinträchtigt.

(2) Die Dienststellen sind verpflichtet, sexuellen Belästigungen durch geeignete Maßnahmen vorzubeugen.

(3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Dienstvergehen oder eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten.

(4) Beschwerden über sexuelle Belästigungen nimmt die Frauenbeauftragte entgegen. Sie berät und unterstützt die beschwerdeführende Person bei der Bewältigung der Folgen der Belästigung und bei der Wahrnehmung ihrer Rechte. Sie leitet die Beschwerde bei Einwilligung der beschwerdeführenden Person an die Dienststellenleitung weiter. Diese ist verpflichtet, die zur Überprüfung der Beschwerde erforderlichen Ermittlungen zu veranlassen und bei festgestellter sexueller Belästigung die im Einzelfall angemessenen disziplinarrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu treffen.

(5) Beschwerden über sexuelle Belästigungen dürfen nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen.

Mit dem am 1. September 1994 in Kraft getretenen Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz, Art. 10 des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes, BGBl. 1994, Teil 1 S. 1406 (1412 ff.)) ist § 16 weitgehend gegenstandslos geworden, da der Bund von seiner konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz Gebrauch gemacht hat.

Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind hauptsächlich Frauen ausgesetzt. Studien haben ergeben, dass sich die Betroffenen an weibliche Kontaktpersonen wenden wollen und einen Rahmen brauchen, der nicht von vornherein offiziellen und damit bindenden Charakter trägt. § 16 regelt in Ergänzung zum Beschäftigtenschutzgesetz, dass für die Entgegennahme von Beschwerden über sexuelle Belästigung die Frauenbeauftragte zuständig ist. Allerdings sind die von sexueller Belästigung betroffenen Beschäftigten nicht verpflichtet, ihre Beschwerden der Frauenbeauftragten vorzutragen. Soweit sich Beschäftigte sexuell belästigt fühlen, haben sie das Recht, sich bei der zuständigen Stelle der Verwaltung zu beschweren. Diese ist verpflichtet, ein faires und ausgewogenes Beschwerdeverfahren einzuleiten.

Die personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen über das Beschwerderecht der Beschäftigten bleiben unberührt. So kann z. B. die belästigte Person zu ihrer Unterstützung auch ein Mitglied des Personalrats hinzuziehen (§ 73 Abs. 1 Nr. 3 SächsPersVG). Sie kann sich selbstverständlich auch an die Frauenbeauftragte wenden; diese hat hier eine besondere Aufgabe als beratende Vertrauensperson. Im Übrigen lässt sich das Recht der Frauenbeauftragten, Beschwerden über sexuelle Belästigung entgegenzunehmen, auch aus § 21 Abs. 4 SächsFFG ableiten.

§ 17

Berichtspflicht

Die Staatsregierung legt dem Landtag alle vier Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen in den in § 1 genannten Verwaltungen und über die Anwendung dieses Gesetzes vor. Die Staatsministerien haben dazu die erforderlichen Angaben zu machen. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Die Staatsregierung hat dem Landtag bereits zweimal über die Anwendung des SächsFFG und die Situation von Frauen im öffentlichen Dienst des Freistaates Sachsen unter dem Titel „Frauen im öffentlichen Dienst“ berichtet (vgl. LT-Drs. 2/8203 und 3/8221).

Dritter Abschnitt

Frauenbeauftragte

§ 18

Bestellung, Widerruf

(1) In jeder Dienststelle, in der mindestens zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, hat die Dienststellenleitung auf Vorschlag der weiblichen Beschäftigten eine Frauenbeauftragte zu bestellen. Für eine Dienststelle, bei der die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht gegeben sind, ist die Frauenbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig. In den Gemeinden, Landkreisen und anderen Gemeindeverbänden mit mehr als zehn nicht nur vorübergehend beschäftigten Frauen wird je eine Frauenbeauftragte bestellt. In den Gemeinden und Landkreisen können die Aufgaben der Frauenbeauftragten von der nach § 64 Abs. 2 der Gemeindeordnung für den Freistaat Sachsen (SächsGemO) vom 21. April 1993 (SächsGVBl. S. 301) oder § 60 Abs. 2 der Landkreisordnung für den Freistaat Sachsen (SächsLKrO) vom 19. Juli 1993 (SächsGVBl. S. 577) zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werden. Entsprechendes gilt in den Hochschulen für die Gleichstellungsbeauftragte nach § 121 des Sächsischen Hochschulgesetzes im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz – SHG) vom 4. August 1993 (SächsGVBl. S. 691). Die Bestellung der Frauenbeauftragten darf nur mit ihrer Einwilligung erfolgen.

(2) Für jede Frauenbeauftragte ist eine Stellvertreterin zu bestellen. Die Vorschriften über die Frauenbeauftragte gelten für die Stellvertreterin entsprechend, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

(3) Beschäftigte, die befugt sind, Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle vorzubereiten oder selbstständig zu treffen, dürfen nicht zur Frauenbeauftragten bestellt werden.

Fortsetzung § 18

(4) Die Frauenbeauftragte wird für vier Jahre bestellt. Die Wiederbestellung ist möglich. Die Frauenbeauftragte ist im Geschäftsverteilungsplan zu benennen.

(5) Die Bestellung zur Frauenbeauftragten erlischt durch ihr Ausscheiden aus der Dienststelle oder durch Übernahme einer Tätigkeit nach Absatz 3. Die Dienststellenleitung kann die Bestellung zur Frauenbeauftragten nur auf deren Verlangen oder wegen grober Verletzung ihrer gesetzlichen Pflichten widerrufen.

(6) § 121 Abs. 2 und 3 des Sächsischen Hochschulgesetzes bleibt unberührt.

Zehn nicht nur vorübergehend beschäftigte Frauen als Voraussetzung für die Verpflichtung der Dienststelle zur Bestellung einer Frauenbeauftragten

Gem. § 18 Abs. 1 Satz 1 hat die Dienststellenleitung in jeder Dienststelle, in der mindestens zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, auf Vorschlag der weiblichen Beschäftigten eine Frauenbeauftragte zu bestellen (zum Beschäftigtenbegriff siehe Erläuterungen zu § 3).

Bei der Feststellung der Zahl der nicht nur vorübergehend beschäftigten Frauen ist grundsätzlich vom aktuellen Stellenplan auszugehen. Dieser umfasst auch die Dienst- oder Tätigkeitsposten, die von einer höheren Dienststelle bewirtschaftet werden. Abweichungen vom Stellenplan wird dadurch Rechnung getragen, dass der tatsächliche Stand an weiblichen Beschäftigten zu Grunde gelegt wird, wie er während des überwiegenden Teils der Amtszeit der zu bestellenden Frauenbeauftragten bestehen und somit diese Amtszeit prägen wird. Die weiblichen Beschäftigten, die in der Landesverwaltung in nachgeordneten Dienststellen auf Stellen tätig sind, die von einer übergeordneten Dienststelle bewirtschaftet werden, gehören mithin ohne Zweifel zu der Zahl der Beschäftigten. Diese Auslegung ist auch im Hinblick auf die Zuständigkeitsverteilung zwischen den auf den verschiedenen Verwaltungsebenen tätigen Frauenbeauftragten zweckmäßig. Aus dem SächsFFG lässt sich zwar ableiten, dass bei Personalangelegenheiten der Beschäftigten, deren Stellen von einer höheren Dienststelle bewirtschaftet werden, auch entsprechend die Frauenbeauftragte der höheren Dienststelle zuständig ist (siehe Zuständigkeit der personalbewirtschaftenden Dienststelle für die Erarbeitung eines Frauenförderplanes nach § 4 Abs. 1). Zur sachgerechten Beurteilung der anstehenden Personalangelegenheiten und damit verbundener Entscheidungsfindung wird jedoch angeregt, dass die Frauenbeauftragte „vor Ort“ beteiligt wird.

Für eine Dienststelle, bei der weniger als 10 Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, ist nach § 18 Abs. 1 Satz 2 die Frauenbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig. Um eine nächsthöhere Dienststelle handelt es sich, wenn eine hierarchische Gliederung beider Dienststellen untereinander im Sinne eines klaren Unter- und Überordnungsverhältnisses vorliegt.

Ist keine Frauenbeauftragte bestellt und auch keine Frauenbeauftragte einer nächsthöheren Dienststelle zuständig, so bleibt die Dienststelle verpflichtet, das SächsFFG umzusetzen und zum einen die weiblichen Beschäftigten zu fördern, zum anderen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Beschäftigten zu verbessern.

Bestellung auf Vorschlag der weiblichen Beschäftigten

Nach § 18 Abs. 1 Satz 1 wird das Amt der Frauenbeauftragten durch die Bestellung verliehen. Mit der Aufnahme der Formulierung „auf Vorschlag der weiblichen Beschäftigten“ wollte der Gesetzgeber sicherstellen, dass die Dienststellenleitung vor der Bestellung der Frauenbeauftragten ein Meinungsbild der weiblichen Beschäftigten einholt.

Das SächsFFG schreibt das Verfahren zur Einholung bzw. Abgabe der Vorschläge nicht vor. Der Formulierung des § 18 Abs. 1 Satz 1 lässt sich aber entnehmen, dass seitens der Dienststelle gewährleistet sein muss, dass allen weiblichen Beschäftigten die Gelegenheit gegeben wird, unter den für das Amt der Frauenbeauftragten vorgeschlagenen Frauen diejenige zu ermitteln, die das größte Vertrauen besitzt. Die Dienststelle kann z. B. die weiblichen Beschäftigten mit dem Hinweis anschreiben, das Amt der Frauenbeauftragten sei zu besetzen, und sie auffordern, Vorschläge zu unterbreiten oder sich zu Kandidatinnen zu äußern. Es ist auch möglich, Vorschläge im Rahmen einer Versammlung der weiblichen Beschäftigten einzuholen. Gleichfalls kann ein zweistufiges Vorschlagsverfahren angewendet werden, wonach erst diejenigen Frauen ermittelt werden, welche bereit sind das Amt der Frauenbeauftragten zu übernehmen und nachfolgend eine von den weiblichen Beschäftigten eine Auswahl unter diesen Frauen getroffen wird. Rechtlich ist die Dienststellenleitung nicht gezwungen, dem Vorschlag der weiblichen Beschäftigten zu folgen.

Die Dienststelle sollte die weiblichen Beschäftigten zur Abgabe eines Vorschlags motivieren. Geht gleichwohl kein Vorschlag ein, so lässt sich dies nicht vergleichen mit dem Fall, dass Beschäftigte nicht von der Möglichkeit der Wahl eines Personalrates Gebrauch machen. Die Frauenbeauftragte nimmt eine gesetzlich verankerte dienstliche Funktion wahr, und die Dienststellen müssen sicherstellen, dass eine Frauenbeauftragte bei Personalentscheidungen beteiligt wird. Deshalb müssen die Dienststellen – auch wenn kein Vorschlag eingeht – eine

Frauenbeauftragte bestellen. Der Zustimmung weiterer Stellen (z. B. Personalrat, Kreistag, Gemeinderat) bedarf die Bestellung nicht.

Frauenbeauftragte – kommunale Gleichstellungsbeauftragte

§ 18 Abs. 1 Satz 3 stellt klar, dass ausgehend von dem in § 3 Abs. 3 niedergelegten Dienststellenbegriff je Gemeinde, Landkreis und anderem Gemeindeverband (hierzu im Einzelnen: Schreiben des Sächsischen Staatsministeriums des Innern vom 14.10.2002, Az.: 22.5711.20/1 – siehe Anhang) eine Frauenbeauftragte bestellt wird, sofern dort mehr als zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind. Vom Gesetzgeber war durch die Aufnahme dieser Regelung nicht intendiert, den kommunalen weiblichen Beschäftigten das Vorschlagsrecht vorzuenthalten. Vielmehr sollte über die Regelung des § 3 Abs. 3 Satz 3 hinaus in den Vorschriften über die Bestellung der für die Kontrolle der Umsetzung des SächsFFG wichtigen Frauenbeauftragten klargestellt werden, dass sich der Wirkungskreis dieser Frauenbeauftragten auf alle Behörden und öffentlich-rechtlichen Einrichtungen der Gemeinden, Landkreise und anderen Gemeindeverbände mit Ausnahme von Eigenbetrieben bezieht. Zu den anderen Gemeindeverbänden im Sinne des SächsFFG gehören die Verwaltungsverbände und Zweckverbände. Auf privatrechtliche Eigen- und Beteiligungsgesellschaften der Kommunen ist das SächsFFG nicht anwendbar.

Bei der Bestellung von Frauenbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen handelt es sich um weisungsfreie Pflichtaufgaben für die Träger der Selbstverwaltung, bei deren Erfüllung sie der Rechtsaufsicht unterliegen.

Das Sächsische Staatsministerium des Innern hat in den Hinweisen zur Bestellung von kommunalen Frauenbeauftragten nach dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz vom 13.02.1997 (SächsABl. S. 295) das Bestellungsverfahren näher erläutert (vgl. Anhang).

Nach § 18 Abs. 1 Satz 4 können die Aufgaben der Frauenbeauftragten in den Gemeinden und Landkreisen von den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werden. Von dieser Möglichkeit kann aber nur Gebrauch gemacht werden, wenn eine Bedienstete der jeweiligen Kommune zur kommunalen Gleichstellungsbeauftragten bestellt ist.

Bei der Frage, ob von der Möglichkeit des § 18 Abs. 1 Satz 4 SächsFFG Gebrauch gemacht wird, ist der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (auch unter dem Gesichtspunkt einer effizienten Verwaltungsorganisation), aber selbstverständlich auch die Bevölkerungszahl der jeweiligen Region und damit der Aufgabenumfang für die kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu beachten.

Somit sind die o. g. Kommunen verpflichtet, entweder eine eigene Frauenbeauftragte und eine Stellvertreterin zu bestellen oder aber die Aufgaben der Frauenbeauftragten an die kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu übertragen und eine stellvertretende Frauenbeauftragte zu bestellen. Hinsichtlich der Schutzrechte für Gleichstellungsbeauftragte, die die Aufgaben einer Frauenbeauftragten wahrnehmen, wird auf die Erläuterungen zu § 19 Abs. 3 verwiesen.

Der Bürgermeister oder Landrat bzw. die Bürgermeisterin oder Landrätin ist für den Fall, dass er/sie der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Aufgaben der Frauenbeauftragten übertragen möchte, rechtlich nicht verpflichtet, das Votum der weiblichen Beschäftigten einzuholen. Da aber im Hinblick auf das Amt der Stellvertreterin der Frauenbeauftragten – infolge der nach § 18 Abs. 2 für die Stellvertreterin entsprechend geltenden Vorschriften über die Frauenbeauftragte – Vorschläge der weiblichen Beschäftigten einzuholen sind, wird empfohlen, die Frauen mit der Möglichkeit zur Abgabe einer Stellungnahme von der beabsichtigten Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten zur Frauenbeauftragten zu informieren.

Frauenbeauftragte - Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen

Der Gleichstellungsbeauftragte betreffende § 121 des Sächsischen Hochschulgesetzes im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz – SHG) vom 04.08.1993 wurde durch § 100 des Gesetzes über die Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz – SächsHG) vom 11.06.1999 neu gefasst.

Gem. § 18 Abs. 1 Satz 5 können die Aufgaben der Frauenbeauftragten an den Hochschulen von der nach § 100 Abs. 3 SächsHG gewählten Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule wahrgenommen werden. Mit Einverständnis der Gleichstellungsbeauftragten werden ihr von der Dienststellenleitung die Aufgaben der Frauenbeauftragten für die gesamte Hochschule übertragen. Die Entscheidungsbefugnisse bei Personalangelegenheiten der Dienststelle sind für die Gleichstellungsbeauftragten in § 100 SächsHG auf die Hochschule zugeschnitten und genauer ausformuliert. Ihre Entscheidungsbefugnisse bei Personalangelegenheiten sind daher nicht geringer einzustufen als die der Frauenbeauftragten anderer Dienststellen. Sind keine speziellen Festlegungen in § 100 SächsHG über die Gleichstellungsbeauftragten getroffen worden, so ist ergänzend für die Auslegung der Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten/Frauenbeauftragten das SächsFFG hinzuzuziehen.

Ist neben den Gleichstellungsbeauftragten für einzelne Fakultäten an einer Hochschule keine Gleichstellungsbeauftragte für die Hochschule insgesamt gewählt,

der die Aufgaben der Frauenbeauftragten übertragen werden könnten, ist gem. § 18 SächsFFG i. V. m. § 95 Abs. 1 SächsHG vom Rektoratskollegium zusätzlich eine Frauenbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten der Hochschule zu bestellen.

Erfordernis der Einwilligung der Beschäftigten in die Bestellung

§ 18 Abs. 1 Satz 6 stellt klar, dass die Bestellung der Frauenbeauftragten nur mit ihrer Einwilligung erfolgen darf. Findet sich trotz der Bemühungen der Dienststellenleitung keine Frau, die zur Übernahme des Amtes bereit ist, so ist es Aufgabe der Dienststellenleitung, für das SächsFFG zu werben, seinen Inhalt, Sinn und Zweck zu erläutern, die Notwendigkeit seiner Umsetzung zu verdeutlichen und sich um eine Frau für diese Aufgabe zu bemühen. Scheitert dieser Versuch, ist dieser nach einem angemessenen Zeitraum zu wiederholen.

Gründe, die eine Bestellung ausschließen

Wegen möglicher Interessenkollisionen schließt § 18 Abs. 3 die Bestellung von Beschäftigten, die befugt sind, Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle vorzubereiten oder selbstständig zu treffen, zur Frauenbeauftragten aus. Entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes zum Begriff der Personalangelegenheiten in § 14 Abs. 3 BPersVG (vgl. BVerwGE vom 11.3.1982, PersV 83, 405) ist der Begriff der Personalangelegenheiten dahingehend zu verstehen, dass er die in §§ 78, 80 Abs. 1 und 81 Abs. 1 SächsPersVG aufgeführten Angelegenheiten umfasst. Die Alleinbefugnisse zur Abgabe dienstlicher Beurteilungen, Gewährung von Urlaub, Verhängung von Disziplinarmaßnahmen gehören nicht dazu (siehe Eberhard u. a.: SächsPersVG, Basiskommentar, Köln 1994, Rdnr. 8 zu § 14). Auch die Mitgliedschaft im Personalrat steht einer Bestellung zur Frauenbeauftragten nicht entgegen.

Dauer der Bestellung, Wiederbestellung, Nennung im Geschäftsverteilungsplan

§ 18 Abs. 4 Satz 1 regelt die Dauer der Bestellung. Das Amt der Frauenbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin ist nicht als Daueramt gedacht, allerdings kann nach Abs. 4 Satz 2 die Ausübung dieses Amtes mit Einwilligung der Frauenbeauftragten beliebig häufig verlängert werden (Wiederbestellung). Das Wiederbestellungsverfahren entspricht dem Bestellungsverfahren. Auch hier ist zuvor ein Meinungsbild der weiblichen Beschäftigten einzuholen. Nach Absatz 4 Satz 3 sind die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin (i. V. m. § 18 Abs. 2 Satz 2) zur Erfüllung ihrer Funktion als Ansprechpartnerin für die Beschäftigten im Geschäftsverteilungsplan zu benennen.

Erlöschen, Widerrufen der Bestellung

Die Bestellung der Frauenbeauftragten erlischt nach § 18 Abs. 5 Satz 1 durch ihr Ausscheiden aus der Dienststelle oder durch Übernahme einer Tätigkeit nach § 18 Abs. 3. Die Dienststellenleitung kann die Bestellung zur Frauenbeauftragten nur auf deren Verlangen oder wegen grober Verletzung ihrer gesetzlichen Pflichten widerrufen.

Die Möglichkeit des Widerrufs der Bestellung der Frauenbeauftragten wegen grober Verletzung ihrer gesetzlichen Pflichten entspricht der Möglichkeit der Dienststellenleitung, nach § 28 Abs. 1 Satz 3 SächsPersVG den Ausschluss eines Mitgliedes aus dem Personalrat oder die Auflösung des Personalrates wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten zu beantragen. Insoweit kann auf die hierzu entwickelten Grundsätze zurückgegriffen werden. Danach kann die Dienststellenleitung nur einen Pflichtverstoß der Frauenbeauftragten geltend machen, der die Belange der Dienststelle berührt (z. B. in dem Fall des § 19 Abs. 4). Demgegenüber ist die Möglichkeit des Widerrufs der Bestellung nicht gegeben, wenn nur das Verhältnis der Beschäftigten zur Frauenbeauftragten betroffen ist (vgl. Eberhard u. a.: SächsPersVG, Basiskommentar, Köln 1994, Rdnr. 3 zu § 28).

Beteiligung des Personalrats bei der Bestellung

Die Bestellung der Frauenbeauftragten als solche unterliegt keinem speziellen Beteiligungsrecht des Personalrats.

Stellvertretung

Nach § 18 Abs. 2 ist für jede Frauenbeauftragte eine Stellvertreterin zu bestellen. Die Stellvertreterin vertritt die Frauenbeauftragte bei deren Verhinderung, z. B. bei Krankheit, Elternzeit, Erholungs- oder Mutterschaftsurlaub. Die Tätigkeit der Stellvertreterin ist nicht zwingend auf die Verhinderung der Frauenbeauftragten beschränkt. Sie kann bei Bedarf auch arbeitsteilig mit der Frauenbeauftragten zusammenarbeiten. Dies darf jedoch für die Dienststelle nicht zu Unklarheiten im Beteiligungsverfahren führen.

Scheidet die Frauenbeauftragte aus der Dienststelle aus, vertritt die Stellvertreterin sie bis zur Neubestellung einer Frauenbeauftragten, die von der Dienststellenleitung unverzüglich initiiert werden muss. Auch daraus ergibt sich, dass der vierjährige Bestellungszeitraum der stellvertretenden Frauenbeauftragten vom ebenfalls vierjährigen Bestellungszeitraum der Frauenbeauftragten unter Umständen abweichen kann.

Die Vorschriften über die Frauenbeauftragte gelten für die Stellvertreterin entsprechend, soweit im SächsFFG nichts anderes bestimmt ist. Sollte die Arbeitsbelastung durch ihre übrigen dienstlichen Pflichten für die Frauenbeauftragte zu groß sein, um eine ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Aufgaben nach dem SächsFFG zu gewährleisten, kann die (teilweise) Freistellung von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten gem. § 19 Abs. 2 beantragt werden (nähere Ausführungen dazu unter § 19).

Die stellvertretende Frauenbeauftragte ist ebenfalls berechtigt, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, welche sie für eine sachgerechte Aufgabenwahrnehmung als Frauenbeauftragte benötigt. Dies ist nicht nur bei Abwesenheit der Frauenbeauftragten möglich. Wie der Frauenbeauftragten selbst muss auch der stellvertretenden Frauenbeauftragten die Fortbildung aus dieser Funktion heraus zusätzlich zu den Fachfortbildungen gewährt werden.

Das Gesetz sieht grundsätzlich keine Mehrfachstellvertretung der Frauenbeauftragten vor. In besonders begründeten Einzelfällen kann jedoch die Bestellung mehrerer Stellvertreterinnen der Frauenbeauftragten erforderlich sein. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Frauenbeauftragte auf Grund der großen räumlichen Distanz von Teilen einer Dienststelle (z. B. die Landesvertretung des Freistaates Sachsen beim Bund als Teil der Sächsischen Staatskanzlei) in der Regel verhindert ist, ihre gesetzlichen Aufgaben im gebotenen Umfang wahrzunehmen. Ihre Stellvertreterin ist folglich ständige Ansprechpartnerin der weiblichen Beschäftigten „vor Ort“ für die Belange nach dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz.

Übergangszeitraum nach Beendigung der vierjährigen Amtszeit der Frauenbeauftragten

Im Sächsischen Frauenförderungsgesetz ist keine explizite Regelung für den Fall enthalten, dass die Neu- bzw. Wiederbestellung der Frauenbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin nicht sofort im Anschluss an den vierjährigen Bestellungszeitraum erfolgt. Bei einer zukünftigen Gesetzesänderung sollte diese Regelungslücke geschlossen werden.

Zweckdienlich ist, das Verfahren zur Neu- bzw. Wiederbestellung der Frauenbeauftragten ca. 6 Monate vor Ablauf ihrer vierjährigen Amtszeit einzuleiten. Die Neu- bzw. Wiederbestellung kann somit am Tag nach dem Auslaufen der vierjährigen Amtszeit erfolgen, so dass sich das Problem einer Übergangszeit nicht stellt.

Ist eine Übergangszeit nicht zu vermeiden, sollte die bisherige Amtsinhaberin – wie auch bei Bürgermeistern und Landräten üblich – bis zur Neu- bzw. Wieder-

bestellung der Frauenbeauftragten die Geschäfte weiterführen und folglich in ihrer Funktion verbleiben. Dies dürfte der Dienststellenleitung und vor allem den weiblichen Beschäftigten willkommen sein, da die amtierende Frauenbeauftragte in der Regel über langjährige Erfahrungen und Kontakte auf dem Gebiet der Frauenförderung verfügt. Auch wird somit verhindert, dass eine Lücke entsteht hinsichtlich der Mitwirkung der Frauenbeauftragten bei Entscheidungen der Dienststelle in diesem Zeitraum. Eine engere Auslegung der Bestimmungen wäre im Hinblick auf ein kontinuierliches Wirken der Frauenbeauftragten für die Belange der weiblichen Beschäftigten in der Dienststelle unbefriedigend.

Der Übergangszeitraum für Frauenbeauftragte sollte nicht länger als einen Monat andauern. Die Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten gelten in dieser Zeit für die Amtsinhaberin fort.

Eingliederung und Zusammenlegung von Dienststellen

Wird eine Dienststelle in eine andere Dienststelle eingegliedert, erlischt die Bestellung der Frauenbeauftragten der eingegliederten Dienststelle. Werden zwei oder mehrere Dienststellen zusammengelegt und es entsteht damit eine neue Dienststelle, erlöschen die Bestellungen der bisherigen Frauenbeauftragten. Dies bedeutet, dass baldmöglichst eine neue Frauenbeauftragte zu bestellen ist. Gleiches gilt jeweils für die Stellvertreterin.

Rechtsstellung

§ 19

(1) Die Frauenbeauftragte gehört der Verwaltung an. Sie wird grundsätzlich unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Die Frauenbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

(2) Die Frauenbeauftragte wird von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten ganz oder teilweise freigestellt, soweit es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Ihr ist die notwendige personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

(3) Die Frauenbeauftragte darf bei Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Die Vorschriften des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes über den Schutz der Mitglieder des Personalrats bei Kündigung, Versetzung und Abordnung gelten entsprechend.

(4) Die Frauenbeauftragte ist verpflichtet, über die ihr bei der Ausübung der Tätigkeit bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und anderen Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach vertraulich zu behandeln sind, Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht gilt über die Zeit ihrer Bestellung hinaus.

Weisungsunabhängigkeit

In ihrer Funktion als Frauenbeauftragte gehört die mit diesem Amt betraute Beschäftigte der Verwaltung an (§ 19 Abs. 1 Satz 1). Selbstverständlich wird die Frauenbeauftragte aus dem Kreis aller bei der Dienststelle Beschäftigten bestellt; so kann die Frauenbeauftragte z. B. in den Polizeidienststellen aus dem Bereich des Polizeivollzugsdienstes oder in den Landeskrankenhäusern aus dem pflegerischen Bereich kommen. Der Bedeutung der von der Frauenbeauftragten wahrzunehmenden abteilungsübergreifenden Querschnittsaufgaben trägt das SächsFFG insofern Rechnung, als § 19 Abs. 1 Satz 2 sie unmittelbar der Dienststellenleitung zuordnet und ihr nach § 19 Abs. 1 Satz 3 Weisungsunabhängigkeit verliehen wird. Ohne den Aspekt ihrer rechtlich verankerten Un-

abhängigkeit könnte die Frauenbeauftragte wichtige Aufgaben nach dem SächsFFG nicht befriedigend erfüllen.

Die Weisungsfreiheit ist auf die Funktion, d. h. auf die Kontroll-, Mitwirkungs- und Beratungstätigkeit bezogen. So kann der Frauenbeauftragten z. B. nicht vorgeschrieben werden, welche Rechtsauffassung sie im Einzelfall zu vertreten hat.

Die unmittelbare Unterstellung unter die Dienststellenleitung bedeutet, dass sie mündlich wie schriftlich stets direkt an die Dienststellenleitung herantreten kann und ihr z. B. Gesetzesverstöße aufzeigen, Verbesserungsvorschläge machen, von ihr Abstellung von Missständen und entsprechende Weisungen an Fachabteilungen verlangen kann.

Freistellung

§ 19 Abs. 2 bestimmt, dass die Frauenbeauftragte von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten ganz oder teilweise freigestellt wird, soweit es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Ferner ist ihr die notwendige personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Auf diesen Anspruch können und müssen sich sowohl die Frauenbeauftragte als auch die kommunale Gleichstellungsbeauftragte, soweit sie die Aufgaben der Frauenbeauftragten wahrnimmt, stützen.

Die Regelung über die Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit entspricht § 46 Abs. 3 SächsPersVG, insofern kann auf die zu dieser Regelung entwickelten Grundsätze zurückgegriffen werden. Danach muss anhand der Verhältnisse der einzelnen Dienststelle (z. B. räumliche Ausdehnung der Dienststelle, Zahl der Nebenstellen und Dienststellenteile, Arbeit im Schichtbetrieb) geprüft werden, in welchem Umfang regelmäßig Aufgaben anfallen, die eine Freistellung erfordern. Eine automatische Freistellungsregelung wie im Personalvertretungsrecht besteht im SächsFFG nicht. Es ist ein Beurteilungsspielraum gegeben, inwieweit die Voraussetzungen für eine Freistellung im konkreten Einzelfall vorliegen. Anhaltspunkte dafür können z. B. der zeitliche Umfang der Verhandlungen mit der Dienststelle, das Abhalten von Sprechstunden und das Erledigen von Schriftverkehr sein (vgl. Eberhard u. a.: SächsPersVG, Basiskommentar, Köln 1994, Rdnr. 12 zu § 46). Auch die Zahl der Beschäftigten stellt ein Merkmal für die Erforderlichkeit einer teilweisen oder vollständigen Entlastung der Frauenbeauftragten von ihren bisherigen dienstlichen Tätigkeiten dar.

Die Übertragung der Aufgaben der Frauenbeauftragten auf die Gleichstellungsbeauftragte darf nicht zu einer Einschränkung ihrer Arbeit in dem Tätigkeitsfeld „Mitwirkung an den kommunalpolitischen und Verwaltungsentscheidungen“ sowie ihrer Funktion als Ansprechpartnerin für die Bevölkerung führen. Deshalb

wird davon ausgegangen, dass im Fall der Übertragung der Aufgaben der Frauenbeauftragten auf die Gleichstellungsbeauftragte diese insbesondere in den Landkreisen sowie Gemeinden ab 200 Beschäftigten angesichts des damit verbundenen Zuwachses an Aufgaben mit einer entsprechenden personellen Ausstattung bzw. Verstärkung verbunden sein wird.

Bevorzugungs- und Benachteiligungsverbot

§ 19 Abs. 3 enthält ein ausdrückliches Bevorzugungs- und Benachteiligungsverbot und unterstellt die Frauenbeauftragte einem Schutz, der dem eines Personalratsmitglieds nach den Vorschriften des SächsPersVG entspricht. Absatz 3 Satz 1 schützt die Frauenbeauftragte vor Behinderungen und Benachteiligungen bei oder wegen ihrer Aufgabenerfüllung.

Das Verbot der Benachteiligung betrifft auch ihre weitere berufliche Entwicklung nach Abschluss ihrer Arbeit, vor allem bei der Bewertung der Tätigkeit einer Frauenbeauftragten im Vergleich zu anderen Aufgaben; die berufliche Entwicklung kann insbesondere durch Versäumnis von Arbeitszeit wegen der Ausübung der Freistellung beeinträchtigt werden. In diesem Fall hat die Dienststelle für entsprechende Kompensation zu sorgen. Es ist auf jeden Fall sicherzustellen, dass die freigestellte Frauenbeauftragte bei Vorliegen gleicher Voraussetzungen die gleiche berufliche Entwicklung nimmt wie vergleichbare Beschäftigte.

Die Frauenbeauftragte erhält durch Absatz 3 Satz 2 hinsichtlich Kündigung, Versetzung und Abordnung den gleichen Rechtsschutz wie ein Mitglied des Personalrats, um wirklich unabhängig und weisungsfrei tätig sein zu können (vgl. Amtliche Begründung zum SächsFFG, S. 32). Die Frauenbeauftragte hat trotz ihrer entsprechenden rechtlichen Absicherung keine statusmäßige Berührung mit dem Personalrat.

Durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.11.2000 – Az. 2 AZR 617/99 wird klar gestellt, dass für kommunale Gleichstellungsbeauftragte, welche die Aufgaben einer Frauenbeauftragten gem. § 18 Abs. 1 Satz 4 SächsFFG wahrnehmen, ohne zur Frauenbeauftragten bestellt worden zu sein (z. B. durch Regelung in der Hauptsatzung), die Schutzrechte für Frauenbeauftragte nicht gelten. Als eindeutige Bestellung wird z. B. die Übergabe einer Bestellungsurkunde zur Verdeutlichung dieses Verwaltungsaktes angesehen.

Wie auch bei jeder anderen Beschäftigten, die zur Frauenbeauftragten bestellt ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte die Tätigkeit der Frauenbeauftragten zwar als dienstliche Tätigkeit wahr, wird aber nicht dafür beurteilt.

Schweigepflicht

§ 19 Abs. 4 regelt die Verschwiegenheitspflicht der Frauenbeauftragten. Eine besondere Bestimmung darüber ist zur Klarstellung und wegen der herausgehobenen und nicht konfliktfreien Position der Frauenbeauftragten erforderlich. Ihre Schweigepflicht darf sie jedoch nicht in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben gegenüber der Dienststelle behindern. Bei personenbezogenen Daten ist die Einwilligung der betroffenen Beschäftigten erforderlich, dass die Frauenbeauftragte davon gegenüber der Dienststelle – d. h. der Personalabteilung und anderen Abteilungen – Gebrauch macht. Die Einwilligung kann sich jedoch nur auf die persönlichen und vertraulichen Angelegenheiten beziehen, die ihr Beschäftigte über sich selbst oder über eine dritte Person ohne deren Zustimmung mitgeteilt haben. Bei Fragen von Fördermaßnahmen oder beruflicher Benachteiligung ist das Gebot der Einwilligung eng auszulegen, um die Handlungsmöglichkeit der Frauenbeauftragten nicht unangemessen zu beschneiden. Außerdem stellt sich im Fall einer Diskriminierung die Frage der notwendigen Einwilligung nur beim „Opfer“ der Diskriminierung. Klarstellende Bedeutung hat auch § 19 Abs. 4 Satz 2 hinsichtlich der Verschwiegenheitspflicht über die Zeit der Bestellung hinaus.

Aufgaben

§ 20

(1) Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere in

1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über Einstellung, Umsetzung mit einer Dauer von über sechs Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, soweit nicht die Betroffenen diese Beteiligung zu ihrer Unterstützung für sich ausdrücklich ablehnen.
2. sozialen und organisatorischen Angelegenheiten.

Die Rechte des Personalrats, Richterrats und Präsidialrats bleiben unberührt.

(2) Die Frauenbeauftragte entwickelt eigene Initiativen zur Durchführung dieses Gesetzes und zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligung.

§ 20 Abs. 1 regelt die **wesentlichen Elemente des Aufgabenkataloges** der Frauenbeauftragten. Sie hat die Durchführung dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen sowie bei allen für das Gesetzesziel erheblichen Maßnahmen ihrer Dienststelle mitzuwirken.

Bei Personalangelegenheiten von Beschäftigten, deren Stellen von einer höheren Dienststelle bewirtschaftet werden, lässt sich aus dem SächsFFG ableiten, dass auch entsprechend die Frauenbeauftragte der höheren Dienststelle zuständig ist (siehe Zuständigkeit der personalbewirtschaftenden Dienststelle für die Erarbeitung eines Frauenförderplanes nach § 4 Abs. 1).

Zu berücksichtigen ist aber, dass die Maßnahme zwar in der höheren Dienststelle getroffen, jedoch – zumindest faktisch – in der nachgeordneten Dienststelle wirksam wird und eine sachgerechte Beurteilung der anstehenden Personalangelegenheiten am ehesten durch die Frauenbeauftragte „vor Ort“ erfolgen kann. Deshalb wird angeregt, dass die höhere Dienststelle bei Personalangelegenheiten von Beschäftigten, die in nachgeordneten Dienststellen auf von ihr bewirtschafteten Stellen tätig sind, die Frauenbeauftragte der jeweiligen nachgeordneten Dienststelle beteiligt. Dies darf jedoch für die Dienststelle nicht zu Unklarheiten im Beteiligungsverfahren führen. Eine Stufenvertretung vergleichbar mit den Regelungen des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes besteht nicht.

Konkrete Bezugspunkte der Aufgaben der Frauenbeauftragten sind die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Verbesserung der beruflichen Situation der weiblichen Beschäftigten.

§ 20 Abs. 1 geht ebenso wie bereits § 4 Abs. 1 Satz 2 vom **Mitwirkungsrecht** der Frauenbeauftragten aus. Der Begriff der Mitwirkung ist im SächsFFG nicht definiert. Infolge der in der Begründung der Staatsregierung zu § 20 Abs. 1 enthaltenen Gegenüberstellung der beiden nach dem Personalvertretungsrecht vorgesehenen Beteiligungsrechte Mitbestimmung und Mitwirkung ist aber davon auszugehen, dass der im SächsFFG verwendete Begriff der Mitwirkung dem in § 76 Abs. 1 SächsPersVG ausgestalteten Mitwirkungsrecht entspricht.

Wird von der Dienststelle eine Maßnahme i. S. v. § 20 beabsichtigt, so hat die Dienststellenleitung die Frauenbeauftragte hierüber frühzeitig und umfassend zu unterrichten bzw. ihr frühzeitig die erforderlichen Unterlagen vorzulegen (vgl. dazu die Erläuterungen zu § 21).

Die Dienststelle ist verpflichtet, die beabsichtigte Maßnahme auf Verlangen der Frauenbeauftragten mit dieser rechtzeitig und eingehend mit dem Ziel der Verständigung zu erörtern. Zu einer Erörterung kann es aber nur kommen, wenn die Frauenbeauftragte eine Erörterung verlangt. Die Frauenbeauftragte muss mithin auf Grund der ihr zur Verfügung gestellten Unterlagen prüfen, ob sie von dem Mitwirkungsrecht Gebrauch machen will und ggf. eine Erörterung verlangen.

Rechtzeitig ist eine Erörterung nur, wenn sie so frühzeitig vorgenommen wird, dass Einwände der Frauenbeauftragten noch bei der Planung und dem weiteren Verfahren berücksichtigt werden können. Eingehend ist die Erörterung nur, wenn alle für und gegen die Maßnahme sprechenden Erwägungen zur Sprache kommen und der Frauenbeauftragten hierzu die vollständigen Unterlagen, die für die Dienststellenleitung maßgeblich waren, bekannt sind. Mit dem Ziel einer Verständigung bedeutet, dass sich die Dienststellenleitung mit Einwänden der Frauen-

beauftragten ernsthaft auseinandersetzen muss. Die Erörterung hat grundsätzlich mündlich zu erfolgen (Eberhard u. a.: SächsPersVG, Basiskommentar, Köln 1994, Rdnr. 6 zu § 76).

Entspricht die Dienststelle den Einwendungen der Frauenbeauftragten nicht oder nicht in vollem Umfang und ist die Frauenbeauftragte der Auffassung, dass die beabsichtigte Maßnahme gegen das SächsFFG oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frau und Mann verstößt, steht ihr ein begrenztes Beanstandungsrecht zu (vgl. dazu die Erläuterungen zu § 22). Dies gilt ebenso für den Fall einer Verletzung ihres Mitwirkungsrechts. Anders als in den Fällen einer Verletzung des Mitwirkungsrechts des Personalrates kann die Verletzung des Mitwirkungsrechts der Frauenbeauftragten keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der mitwirkungswidrig getroffenen Maßnahme haben. Im Gegensatz zum Personalrat ist die Frauenbeauftragte kein demokratisch gebildetes Repräsentationsorgan der Beschäftigten, sondern gehört der Verwaltung an und nimmt als Teil der Verwaltung die letztendlich der Dienststelle obliegende Aufgabe der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wahr. Die Frauenbeauftragte wirkt mithin als unselbstständige Stelle der Exekutive an der internen Willensbildung mit. Aus ihrer Zuordnung zur Verwaltung folgt, dass die Mitwirkung der Frauenbeauftragten sowie das Beanstandungsrecht vor das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren tritt.

Das Bundesverwaltungsgericht hat in seinem Beschluss vom 20.3.1996 festgestellt, dass die Dienststellenleitung die Zustimmungsverweigerung des Personalrats bei der Einstellung von Ärzten im Praktikum nicht als unbeachtlich übergehen darf, wenn dieser geltend macht, es werde gegen einschlägige Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes verstoßen oder die Frauenbeauftragte sei bei den Bewerbungsgesprächen nicht beteiligt worden (veröffentlicht in: NJW 1997, S. 1652).

§ 20 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 und 2 nennt als Schwerpunkte der notwendigen Mitwirkung der Frauenbeauftragten den Personalbereich sowie soziale und organisatorische Angelegenheiten. Sie kann mit den zuständigen Abteilungen in der Dienststelle vereinbaren, dass sie in diesen umfassenden Aufgabengebieten – zur Vermeidung ihrer Arbeitsüberlastung durch eine Flut von Vorgängen, die nur sekundäre Bedeutung haben – zunächst nur frühzeitig informiert wird, um dann selbst zu entscheiden, bei welchen Vorgängen die Dienststelle sie zum Zweck der Mitwirkung eingehend zu beteiligen hat.

Im Regelfall ist der Aufgabenbereich der Frauenbeauftragten bei Personalangelegenheiten gleichfalls betroffen, wenn diese auf den ersten Blick nur mit Frauen zu tun haben. In Dienststellen mit überwiegend weiblichen Beschäftigten können solche Personalangelegenheiten das Geschlechterverhältnis mittelbar

tangieren (z. B. Einfluss auf den Stellenkegel bzw. die Aufstiegschancen). Ausgenommen davon sind nur Einzelfälle, wie z. B. die Beantragung von Teilzeit oder Urlaub. Auch soweit es um Personalentscheidungen mit der Komponente des besonderen persönlichen Vertrauens geht, wie beispielsweise im engsten Leitungsbereich (z. B. Persönliche(r) Referent/in) oder im politischen Bereich (z. B. Pressesprecher(in), MPK-Referent(in)), ist der Ansatzpunkt für die Mitwirkung der Frauenbeauftragten, nämlich die Gleichstellung der Geschlechter, ausnahmsweise – d. h. in besonders begründeten Einzelfällen – nicht gegeben.

Der **Beteiligungsanspruch** der Frauenbeauftragten an der Vorbereitung von Personalangelegenheiten ist nicht wie bei den Personalvertretungen nach § 82 SächsPersVG dann generell ausgeschlossen, wenn Beamte ab der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts bzw. entsprechende Angestellte betroffen sind. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Frauenbeauftragte als weisungsfreie Institution innerhalb der Verwaltung nach dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz die Dienststellenleitung im Vorfeld dieser Entscheidungen über Führungspositionen beraten soll. Im Hinblick auf das Beteiligungsverfahren wird darauf hingewiesen, dass die Frauenbeauftragten bereits vor dem eigentlichen Auswahlverfahren bei den ersten Strukturüberlegungen einbezogen werden sollten. Vor der Durchführung von Assessment-Centern sollte eine Information der Frauenbeauftragten über die Teilnehmenden erfolgen.

In die Personalangelegenheiten nach § 20 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 einbezogen sind Maßnahmen zur Stellenausschreibung, Auswahl der Bewerbungen für Vorstellungsgespräche, deren Durchführung und die anschließenden Entscheidungen zur Einstellung. Entsprechendes gilt für das Verfahren bei längerfristigen Umsetzungen und Abordnungen, wie sie bei einer Dauer von über sechs Monaten gegeben sind, ferner bei Versetzungen, Fortbildungen, Beförderungen und vergleichbaren Maßnahmen des beruflichen Aufstiegs sowie der vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung. Unter letzten Bereich fallen Kündigungen durch die Dienststelle oder durch die Beschäftigten selbst, das vorzeitige Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis und im weiteren Sinne die Versetzung zu einer anderen Dienststelle.

Eine Mitwirkung der Frauenbeauftragten in Personalangelegenheiten gegen den Willen der Frauen und Männer, für die sie sich einsetzen will, ist nicht zulässig. Es wird sich bei solchen Ablehnungen nur um Einzelfälle handeln. Die Mitwirkung in Personalangelegenheiten kann sich in der Praxis, je nach Sachverhalt und Verfahrensabschnitt sehr unterschiedlich ausgestalten. Deshalb wäre es für die Frauenbeauftragte nicht zumutbar, wenn sie sich zunächst immer der Zustimmung von Frauen als einzelnen Personen oder Gruppen vergewissern müsste. Bis zur ausdrücklich geäußerten Ablehnung durch die Betroffenen kann die

Frauenbeauftragte von der Billigung ihrer pflichtgemäßen Mitwirkung ausgehen.

Für den Fall, dass die beteiligungspflichtige Personalmaßnahme die Frauenbeauftragte selbst betrifft, ist ihre Beteiligung gem. § 20 VwVfG ausgeschlossen. Als Abwesenheitsvertretung ist in diesem Fall die stellvertretende Frauenbeauftragte zu beteiligen.

§ 20 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 betrifft die Beteiligung der Frauenbeauftragten bei sozialen und organisatorischen Angelegenheiten, die die o. g. Aufgabenschwerpunkte der Frauenbeauftragten berühren. Ein **Beispiel aus dem sozialen Bereich** sind die Bemühungen der Dienststelle um ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuung in nächster Umgebung.

Die **organisatorischen Belange** sind insbesondere Fragen der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung oder der technischen Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen der Dienststelle. Unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf greifen sie auch in den sozialen Bereich über.

Der Beteiligungsanspruch gem. § 20 Abs. 1 schließt das Recht der Frauenbeauftragten zur Teilnahme an den maßgebenden Besprechungen mit ein. Kein geeignetes Abgrenzungskriterium für die Mitwirkung der Frauenbeauftragten wäre ein Vergleich mit den Befugnissen des Personalrates. Beide Seiten haben jeweils eine eigenständige Rechtsposition und Aufgabe, was u. a. die Zuordnung der Frauenbeauftragten zur Verwaltung hinreichend verdeutlicht.

§ 20 Abs. 2 Satz 1 ergänzt den Aufgabenkatalog und besonders das Mitwirkungsrecht der Frauenbeauftragten nach § 20 Abs. 1 durch ihre Befugnis und Verpflichtung, mit eigenen Initiativen zur Durchführung dieses Gesetzes, besonders des Frauenförderplanes, und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer beizutragen. Diese Ergänzung verstärkt die Position der Frauenbeauftragten, weil ihr Initiativrecht mit der genannten Zweckbestimmung bereits auch in solchen Bereichen ansetzen kann, wo die Dienststelle noch nicht tätig war und somit die formale Voraussetzung für eine Mitwirkung fehlt.

Befugnisse

§ 21

(1) Die Frauenbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Personalakten darf die Frauenbeauftragte nur mit Einwilligung der betroffenen Beschäftigten einsehen.

(2) Die Frauenbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung.

(3) Der Frauenbeauftragten ist grundsätzlich die Gelegenheit zur Teilnahme an den Besprechungen nach § 71 Abs. 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes zu geben. Soweit persönliche Angelegenheiten behandelt werden, ist die Teilnahme nur mit Einwilligung der betroffenen Person zulässig.

(4) Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, Sprechstunden und Versammlungen abzuhalten, die Beschäftigten zu unterrichten und zu beraten sowie Wünsche, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen.

Unterrichtung der Frauenbeauftragten

§ 21 Abs. 1 verpflichtet die Dienststelle bzw. die Dienststellenleitung, die Frauenbeauftragte so rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, dass diese ihre Aufgaben ordnungsgemäß durchführen kann. Diese Verpflichtung bezieht sich auf alle gesetzlichen Aufgaben der Frauenbeauftragten. Die Dienststelle ist verpflichtet, von sich aus und ohne entsprechende Aufforderung die Frauenbeauftragte rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und ihr die notwendigen Unterlagen vorzulegen.

Eine **frühzeitige** Unterrichtung der Frauenbeauftragten bedeutet, dass noch (Vor)entscheidungen durch die Dienststelle getroffen werden. Insbesondere heißt dies, dass die Frauenbeauftragte **vor der Personalvertretung** zu beteiligen ist, damit sie als Teil der Dienststelle ihre Rechte noch ordnungsgemäß umsetzen kann.

Umfassend ist die Unterrichtung dann, wenn ihr alle Unterlagen zugänglich gemacht werden, die der Dienststellenleitung bzw. den zuständigen Verwaltungs-

stellen für ihre Meinungsbildung zur Verfügung stehen. Die erforderlichen Unterlagen umfassen sämtliche zur Einschätzung eines Sachverhaltes notwendigen Unterlagen, wie Stellenbesetzungsübersichten, Beurteilungs- oder Eingruppierungsübersichten (in anonymisierter Form), Personalentwicklungspläne. Hier stellt sich die besondere Problematik, dass die Frauenbeauftragte umfassende Informationen über die Gesamtsituation der Beschäftigten in der Dienststelle benötigt, andererseits persönliche Informationen nur mit Einwilligung der Beschäftigten weitergegeben werden dürfen, soweit diese aus den Personalakten stammen. Ggf. sind die Übersichten so zu gestalten, dass die Frauenbeauftragte die für sie notwendigen Informationen erhält, gleichzeitig aber die datenschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden, im dem beispielsweise Hinweise, die auf die jeweilige Person schließen lassen, durch Schwärzen unkenntlich gemacht werden.

Eine Verfahrensvereinbarung zwischen der Frauenbeauftragten und der Dienststelle über die praktische Handhabung dieser Vorschrift kann sinnvoll sein. Das Recht zur Akteneinsicht umfasst sowohl Personalakten – allerdings nur mit Einwilligung der betroffenen Beschäftigten beiderlei Geschlechts – als auch Sachakten, soweit sie der Durchführung der Aufgaben nach diesem Gesetz dienen, außerdem alle Bewerbungsunterlagen. Darunter fallen neben den Bewerbungen Dritter diejenigen der Beschäftigten in der Dienststelle, soweit die Unterlagen noch nicht Teil der Personalakten sind.

Auch wenn die/der Beschäftigte die Einsichtnahme in die Personalakte nicht gestattet hat, ist die Dienststellenleitung bzw. die Personalabteilung gehalten, bei Erörterungen geplanter Maßnahmen der Frauenbeauftragten sachdienliche Hinweise auch dann zu geben, wenn sie Bestandteil der Personalakte sind. Dies gilt umso mehr, als die Wahrnehmung der Frauenbeauftragten nach dem SächsFFG eine dienstliche Aufgabe ist.

Vortragsrecht der Frauenbeauftragten

§ 21 Abs. 2 gibt mit dem unmittelbaren Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung der Funktion der Frauenbeauftragten ein zusätzliches Gewicht.

Teilnahme an den sog. Vierteljahresgesprächen nach § 71 Abs. 1 Sächsisches Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG)

Nach § 21 Abs. 3 hat die Dienststellenleitung der Frauenbeauftragten Gelegenheit zu geben, an den sog. zwischen Dienststellenleitung und Personalrat stattfindenden Vierteljahresgesprächen nach § 71 Abs. 1 SächsPersVG teilzunehmen. Soweit persönliche Angelegenheiten behandelt werden, ist die Teilnahme nur mit Einwilligung der betroffenen Person zulässig.

Rechte nach dem Sächsischen Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG)

Mit der Novellierung des SächsPersVG vom 23. April 1998 (SächsGVBl. S. 165) wurden konkrete Regelungen zur Einbindung der Frauenbeauftragten in die Arbeit des Personalrats getroffen.

Die Frauenbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihre Aufgaben nach § 20 berühren, gem. § 35 Abs. 3 Nr. 6 SächsPersVG die Einberufung einer Personalratssitzung verlangen. Der Vorsitzende hat daraufhin eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

Nach § 41 Abs. 3 SächsPersVG ist der Frauenbeauftragten Gelegenheit zur Teilnahme an den Sitzungen des Personalrates zu geben, wenn dort Angelegenheiten behandelt werden sollen, die ihre Aufgaben nach § 20 betreffen.

Sofern die Frauenbeauftragte an einer Sitzung teilgenommen hat, hat sie Anspruch auf den entsprechenden Teil der Niederschrift gem. § 42 Abs. 2 SächsPersVG.

Sonstige Befugnisse

§ 21 Abs. 4 verleiht der Frauenbeauftragten das Recht, Sprechstunden abzuhalten, zu Frauenversammlungen einzuladen, die Beschäftigten zu unterrichten und zu beraten sowie als Ansprechpartnerin zur Verfügung zu stehen. Insofern korrespondiert Absatz 4 mit § 20 Abs. 2.

Aufgaben und Rechte des Personalrates

Mit der Novellierung des SächsPersVG am 23. April 1998 (SächsGVBl. S. 165) wurden auch die Rechte und Pflichten des Personalrates bezüglich der Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern konkreter gefasst bzw. bezüglich der Umsetzung des SächsFFG neu aufgenommen.

Nach § 73 Abs. 1 Nr. 6 SächsPersVG gehört es zu den Aufgaben des Personalrates, die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern.

Der Personalrat wirkt gem. § 77 Nr. 5 SächsPersVG bei der Aufstellung und Anpassung des Frauenförderplans nach § 4 mit.

Nach § 82 Abs. 2 Nr. 1 SächsPersVG hat der Personalrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht, sofern in den Fällen der § 80 Abs. 1 SächsPersVG und des § 81 Abs. 1 SächsPersVG gegen den Frauenförderplan verstoßen wird.

Beanstandungsrecht

§ 22

(1) Verstöße der Dienststelle gegen dieses Gesetz oder gegen andere Vorschriften über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern kann die Frauenbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. Die Beanstandung soll spätestens eine Woche nach Unterrichtung der Frauenbeauftragten über die Maßnahme erfolgen.

(2) Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung. Sie hat die beanstandete Maßnahme oder ihre Durchführung bis zu ihrer Entscheidung aufzuschieben. Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen oder die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Andernfalls hat die Dienststellenleitung gegenüber der Frauenbeauftragten die Ablehnung der Entscheidung zu begründen.

(3) Die Frauenbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle kann zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über die Beanstandung nach rechtzeitiger Unterrichtung ihrer Dienststellenleitung die nächsthöhere Dienststelle um eine rechtliche Stellungnahme bitten und diese in ihrer Dienststelle unter Beachtung des Dienst- und Datenschutzrechts bekannt geben. In beiden Fällen ist die schriftliche Einwilligung der durch die beanstandete Maßnahme unmittelbar Betroffenen erforderlich, soweit personenbezogene Daten mitgeteilt werden. Die nächsthöhere Dienststelle hat der Bitte um Rechtsauskunft zu entsprechen. Deren weitere Entscheidung und die Rechtswirkung der beanstandeten Maßnahme richten sich unabhängig von diesem Verfahren nach den geltenden Vorschriften.

§ 22 regelt ein begrenztes Beanstandungsrecht der Frauenbeauftragten gegenüber Maßnahmen der Personalverwaltung oder anderer Abteilungen und Organisationseinheiten der Dienststelle, soweit nach Auffassung der Frauenbeauftragten gegen den Frauenförderplan oder andere Teile dieses Gesetzes verstoßen wird. § 22 bezieht dabei ausdrücklich neben „diesem“ Gesetz auch andere Vor-

schriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, wie z. B. §§ 611a ff. BGB, wegen des engen sachlichen Zusammenhanges mit ein, wobei der gemeinsame Rahmen – entsprechend der Aufgaben der Dienststelle – der Berufsbereich ist.

Soweit die Beanstandung die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten berührt, gelten wegen deren Einwilligung in diese individuelle Bezugnahme zunächst § 21 Abs. 1 Satz 3 des SächsFFG und § 4 SächsDSG. Gegen den Willen z. B. einer benachteiligten Frau darf die Frauenbeauftragte nicht auf deren persönliche Umstände zurückgreifen. Sie muss sich insoweit vorher mit ihr absprechen.

Nach § 22 Abs. 1 beanstandet die Frauenbeauftragte die Maßnahme direkt bei der Dienststellenleitung. Auf eine Frist kann dabei grundsätzlich verzichtet werden. Die Frauenbeauftragte wird in ihrem eigenen Interesse und zum Nutzen einer benachteiligten Beschäftigten diese Initiative zügig verfolgen. Die Frist von einer Woche ist – als „Soll-Vorschrift“ – gleichwohl dort angebracht und zumutbar, wo die fragliche Maßnahme durch die Beanstandung noch geändert oder aufgehoben werden soll. Damit wird der Einwand entkräftet, die Frauenbeauftragte könnte mit ihrem Recht nach § 22 die Arbeit der Dienststelle unbillig verzögern. Die Wochenfrist beginnt in diesen Fällen, sobald die Frauenbeauftragte von der Maßnahme durch die Personalverwaltung oder eine andere für die Maßnahme zuständige Stelle unterrichtet worden ist. Eine zufällige Kenntnis ersetzt das „Unterrichten“ nicht.

Formerfordernisse gelten im Übrigen weder für die Beanstandung noch für ihre Voraussetzungen, um eine unnötige und auch hier unverhältnismäßige Bürokratisierung auszuschließen. Die Beanstandung muss aber formlos den behaupteten Gesetzesverstoß benennen und begründen.

Gem. § 22 Abs. 2 entscheidet die Dienststellenleitung – ebenfalls formlos – über die Beanstandung, wobei sie diese Maßnahme oder ihre Durchführung bis zu ihrer Entscheidung aufzuschieben hat. Die Entscheidung muss deshalb möglichst kurzfristig erfolgen, um die Bearbeitung einer Personalangelegenheit nicht unnötig zu verzögern. Falls die Dienststellenleitung die Beanstandung für begründet hält, müssen die Maßnahme oder ihre Folgen entsprechend berichtigt werden.

Bei verschiedenen Maßnahmen wird dies wegen ihrer zwischenzeitlichen Erledigung nicht mehr möglich sein. In diesen Fällen sind aber wenigstens die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Beispiele für erledigte Maßnahmen sind Stellenausschreibungen, die nicht ausreichend die Bestimmungen des § 6 beachten, oder Vorstellungsrunden ohne Beteiligung der Frauenbeauftragten. Ist die Beanstandung nach Meinung der Dienststellenleitung

ungerechtfertigt, hat sie dies ihrerseits gegenüber der Frauenbeauftragten ebenfalls formlos zu begründen, damit diese ihre weitere Haltung überprüfen kann.

§ 22 Abs. 3 berechtigt die Frauenbeauftragte einer nachgeordneten Behörde, die nächsthöhere Dienststelle um eine rechtliche Stellungnahme zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über ihre Beanstandung zu bitten. Wie bereits bei einer Beanstandung selbst hat die Frauenbeauftragte auch hier erneut formlos den von ihr angenommenen Gesetzesverstoß zu begründen. Sie muss ferner die Dienststellenleitung über ihre Absicht unterrichten, damit diese ihre eigene Auffassung nochmals darlegen kann – gegenüber der Frauenbeauftragten oder der nächsthöheren Dienststelle. Außerdem braucht sie rechtzeitig gegebenenfalls die schriftliche Einwilligung der weiblichen oder männlichen Beschäftigten, die durch die beanstandete Maßnahme unmittelbar betroffen sind, also z. B. der benachteiligten Frau oder des ihr vorgezogenen Kollegen. Das Merkmal der unmittelbaren Betroffenheit begrenzt diesen Personenkreis auf ein vertretbares Maß. Die schriftliche Einwilligung ist auch nur dann erforderlich, wenn die Frauenbeauftragte personenbezogene Daten zur Erläuterung der von ihr beanstandeten Maßnahme der nächsthöheren Dienststelle mitteilen will. Es kommt sowohl auf den Gegenstand der Beanstandung selbst als auch auf den Inhalt des schriftlichen Vorganges der Frauenbeauftragten an, zu dem sie die rechtliche Stellungnahme erbittet. Die angeschriebene Behörde muss der Bitte um Rechtsauskunft zur Frage der Vereinbarkeit der beanstandeten Maßnahme mit dem Gesetz entsprechen. Die erbetene Rechtsauskunft soll auch auf die Bedeutung des Ermessensspielraumes bei der Maßnahme und der Entscheidung über die Beanstandung hinweisen. Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, aber nicht verpflichtet, die ihr mitgeteilte rechtliche Stellungnahme in der Dienststelle bekannt zu geben.

Auch wenn die sachlich begründete Intervention der Frauenbeauftragten bei der nächsthöheren Dienststelle keine unmittelbaren rechtlichen Auswirkungen auf die beanstandete Maßnahme hat, bedeutet das nicht die Erledigung dieser Angelegenheit. Maßgebend bleiben vielmehr die geltenden Regelungen des Verwaltungsverfahrens für einen festgestellten Gesetzesverstoß, auch in der Reaktion der nächsthöheren Dienststelle gegenüber der nachgeordneten Behörde. Die Initiative der Frauenbeauftragten kann damit in der Sache durchaus zum Erfolg führen.

Vierter Abschnitt

Schlussbestimmungen

§ 23

– aufgehoben –

Die im ehemaligen § 23 enthaltenen Übergangsbestimmungen wurden durch Artikel 6 des Gesetzes zur Aufhebung und Änderung von Rechtsvorschriften im Freistaat Sachsen vom 6. Juni 2002 (SächsGVBl. S. 168) aufgehoben.

§ 24

In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündigung in Kraft.

Das Sächsische Frauenförderungsgesetz wurde mit Veröffentlichung im Sächsischen Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 19 vom 20. April 1994 verkündet und ist somit seit 21. April 1994 in Kraft.

Hinweise des Sächsischen Staatsministeriums des Innern zur Bestellung von kommunalen Frauenbeauftragten nach dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz

Az.: 22-4910/26

Vom 13. Februar 1997

Im Einvernehmen mit der Sächsischen Staatskanzlei – Leitstelle für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann – gibt das Staatsministerium des Innern zur Anwendung des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes (SächsFFG) vom 31. März 1994 (SächsGVBl. S. 684) im kommunalen Bereich folgende Hinweise:

1. Nach § 1 SächsFFG erstreckt sich der Geltungsbereich des Gesetzes auch auf die kommunalen Träger der Selbstverwaltung. Nach § 3 Abs. 3 Satz 2 SächsFFG bilden Gemeinden, Landkreise und andere Gemeindeverbände unter Ausschluß der Eigenbetriebe jeweils eine Dienststelle im Sinne des SächsFFG. Eigenbetriebe gelten nach § 3 Abs. 3 Satz 3 SächsFFG als selbständige Dienststellen. Zu den anderen Gemeindeverbänden im Sinne des SächsFFG gehören die Verwaltungsverbände und die Zweckverbände. Auf privatrechtliche Eigen- und Beteiligungsgesellschaften der Kommunen ist das SächsFFG nicht anwendbar.

2. Nach § 18 Abs. 1 Satz 1 SächsFFG ist in jeder Dienststelle, in der mindestens zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, auf Vorschlag der weiblichen Beschäftigten von der Dienststellenleitung eine Frauenbeauftragte zu bestellen. § 18 Abs. 1 Satz 3 SächsFFG stellt klar, daß dies auch in den Gemeinden, Landkreisen und anderen Gemeindeverbänden gilt. Dabei handelt es sich um eine Pflichtaufgabe, bei deren Erfüllung die Kommunen der Rechtsaufsicht unterliegen. In den Gemeinden und Landkreisen können die Aufgaben der Frauenbeauftragten gemäß § 18 Abs. 1 Satz 4 SächsFFG von der Gleichstellungsbeauftragten nach § 64 Abs. 2 SächsGemO beziehungsweise § 60 Abs. 2 SächsLKrO wahrgenommen werden. Dies gilt gemäß § 5 Abs. 3 und § 47 Abs. 2 SächsKomZG für Verwaltungsverbände und Zweckverbände entsprechend. Bei der Frage, ob von der Möglichkeit des § 18 Abs. 1 Satz 4 SächsFFG Gebrauch gemacht wird, ist der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (auch unter dem Gesichtspunkt einer effizienten Verwaltungsorganisation) zu beachten.

3. Vor der Bestellung der Frauenbeauftragten muß den weiblichen Beschäftigten Gelegenheit zur Unterbreitung von Vorschlägen gegeben werden. Es ist deshalb erforderlich, rechtzeitig und in geeigneter Weise bekanntzumachen, daß eine Frauenbeauftragte beziehungsweise deren Stellvertreterin zu bestellen ist.

4. Beabsichtigt die Dienststelle, die Gleichstellungsbeauftragte auch zur Frauenbeauftragten zu bestellen, ist dies den weiblichen Beschäftigten in geeigneter Weise mitzuteilen und ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme hierzu zu geben.

5. Im Falle der Übertragung der Aufgaben der Frauenbeauftragten auf die Gleichstellungsbeauftragte ist sicherzustellen, daß diese im bisherigen Umfang ihre Aufgabe als Gleichstellungsbeauftragte wahrnehmen kann. Die Dienststelle hat die erforderlichen organisatorischen Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung zu treffen und die notwendige Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

6. Die Frauenbeauftragte muß der Dienststelle angehören.

7. Es wird darauf hingewiesen, daß jede Dienststelle verpflichtet ist, eine eigene Frauenbeauftragte zu bestellen oder deren Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zu übertragen. Den Beschäftigten ist Gelegenheit zu geben, einen Besetzungsvorschlag zu machen. Das Entscheidungsrecht liegt bei der Dienststellenleitung. Keine weibliche Beschäftigte ist verpflichtet, diese Aufgabe zu übernehmen. Eine Bestellung muß daher solange unterbleiben, wie sich trotz der Bemühungen der Dienststellenleitung niemand zur Übernahme bereit findet oder kein Vorschlag zur Besetzung der Stelle gemacht- wird. In diesem Fall ist es Aufgabe der Dienststellenleitung, für das Frauenförderungsgesetz zu werben, seinen Inhalt, Sinn und Zweck zu erläutern, die Notwendigkeit seiner Umsetzung zu verdeutlichen und sich um eine Frau für diese Aufgabe zu bemühen. Scheitert dieser Versuch, ist dieser nach einem angemessenen Zeitraum zu wieder holen.

Dresden, den 13. Februar 1997

Sächsisches Staatsministerium des Innern
Hartmut Ulbricht
Staatssekretär

SÄCHSISCHES
STAATSMINISTERIUM
DES INNERN

SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM DES INNERN
01095 Dresden

Regierungspräsidium Dresden
Referat 21

nachrichtlich
Regierungspräsidium Chemnitz
Referat 21

Regierungspräsidium Leipzig
Referat 21

Dresden, den 14.10.2002
☎ (03 51) 5 64 - 32 24
E-Mail: Rico.Nakoinz@smi.sachsen.de
Bearbeiter: Herr Nakoinz
Aktenzeichen: 22-5711.20/1
(Bitte bei Antwort angeben)

Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten in Zweckverbänden

Schreiben des Regierungspräsidiums Dresden vom 12.12.2000 und 17.09.2002, Az. 21-5711.10/00-2

Bezug nehmend auf die Anfrage des Regierungspräsidiums Dresden teilen wir Folgendes mit:

Gemeinden und Landkreise sind nach § 64 Abs. 2 SächsGemO bzw. § 60 Abs. 2 SächsLKrO verpflichtet, zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frau und Mann Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Diese Aufgabe ist Teil ihres örtlichen bzw. überörtlichen Wirkungskreises. Für Zweckverbände besteht eine Verpflichtung zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten naturgemäß nicht. Insbesondere ergibt sich eine solche Pflicht auch nicht aus §§ 47 Abs. 2 SächsKomZG, 5 Abs. SächsKomZG i. V. m. § 64 Abs. 2 SächsGemO.

Gemeinden, Verwaltungsverbände und Landkreise können sich zu einem Zweckverband zusammenschließen, um bestimmte Aufgaben gemeinsam zu erfüllen, § 44 Abs. 1 SächsKomZG. Die Wahrnehmung der dem Zweckverband übertragenen Aufgaben obliegt dann gemäß § 46 SächsKomZG dem Zweckverband. Die Zuständigkeit eines Zweckverbands ist damit auf diese Aufgaben begrenzt. Die Wahrnehmung der Aufgabe der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frau und Mann bleibt Aufgabe der Mitgliedskörperschaften und ist daher nicht von der Zuständigkeit eines Zweckverbands umfasst. Daher ergibt sich für den Zweckverband auch nicht die Pflicht, Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

Gleichwohl sind Zweckverbände nicht generell daran gehindert, Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Eine solche Bestellung kommt dann in Betracht, wenn und soweit sie mit der Aufgabenerfüllung durch den Zweckverband in engem sachlichen Zusammenhang steht oder Aufgabe ist.

Ausschließlich auf diesen Fall der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten bezieht sich die Darlegung in Ziffer 2 Satz 5 der Hinweise des Sächsischen Staatsministeriums des Innern zur Bestellung von kommunalen Frauenbeauftragten nach dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz vom 13.02.1997 (SächsABl. S. 295), dass die Aufgaben der Frauenbeauftragten auch von der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werden können. Sofern also in einem Zweckverband eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt ist, kann diese in Personalunion auch die Aufgaben der Frauenbeauftragten erfüllen.

Menke

Menke, Regierungsdirektor

Dienstgebäude: Wilhelm-Buck-Str. 2, Wilhelm-Buck-Str. 4, 01097 Dresden
zu erreichen mit Straßenbahnlinie 3, 6, 7, 8, 9, 13
Telefax (0351) 564 3199
e-mail: poststelle@smi.sachsen.de
Telex 32 93 15

Abkürzungsverzeichnis

ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
BAT-O	Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost
BayrBG	Bayrisches Beamtengesetz
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl.	Bundesgesetzblatt
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BRRG	Beamtenrechtsrahmengesetz
BVerwGE	Bundesverwaltungsgerichtsentscheidung
d. h.	das heißt
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
gem.	gemäß
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenfalls
Hrsg.	Herausgeber
i. S. v.	im Sinne von
i. V. m.	in Verbindung mit
i. d. R.	in der Regel
LT-Drs.	Landtagsdrucksache
MPK	Ministerpräsidentenkonferenz
MTArb-O	Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes und der Länder – Ost
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
Rdnr.	Randnummer
SächsBG	Sächsisches Beamtengesetz
SächsDSG	Sächsisches Datenschutzgesetz
SächsFFG	Sächsisches Frauenförderungsgesetz
SächsFFStatVO	Sächsische Frauenförderungsstatistikverordnung
SächsGVBl.	Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt
SächsHG	Sächsisches Hochschulgesetz, neue Fassung
SächsLVO	Sächsische Laufbahnverordnung
SächsPersVG	Sächsisches Personalvertretungsgesetz
SächsRiG	Richtergesetz des Freistaates Sachsen
SächsRKG	Sächsisches Reisekostengesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
u. a.	unter anderem
VwVfG	Verwaltungsverfahrensgesetz
z. B.	zum Beispiel

Stichwortverzeichnis

Die Zahlenangaben verweisen auf die Seiten.

A

Angehörige 8, 9, 25, 37
Angestellte 8, 22, 32, 57
Anstalt, öffentlich-rechtliche 6
Arbeiterinnen und Arbeiter 8, 16
Arbeitszeit 9, 14, 15, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 51

B

Beamtinnen und Beamte 8, 21, 29, 36, 38, 57
Beurlaubung, familienbedingte 9, 10, 33, 34, 35, 36, 37, 38
Bewerberinnen 16, 17, 23

C

Chancengleichheit 12, 13, 22, 23, 26, 35, 56

D

Dienststelle 6, 8, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 28, 29, 32, 33, 41, 42, 43, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 55, 62, 63
** nachgeordnete 12, 18, 42, 55, 62*
** nächsthöhere 41, 43, 62, 64*
Dienststellenleitung 8, 12, 13, 18, 19, 39, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 49, 50, 51, 55, 56, 57, 59, 60, 62, 63, 64

E

Eigenbetriebe 8

F

Familienpflichten 8, 9, 25, 26, 27, 34, 35
Fluktuationsrate 17
Fortbildung 9, 11, 14, 19, 20, 22, 26, 27, 33, 34, 48, 54, 57
Frauen 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 30, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 54, 55, 56, 57, 58, 61, 62, 63, 64
Frauenbeauftragte. 11, 12, 18, 19, 31, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64
** Aufgaben 55*
** Beanstandungsrecht ..... 56, 62 ff.*
** Befugnisse 58, 59, 61*
** Bestellung 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49*
** Rechtsstellung 50*
** Schutzrechte 52*
** Stellvertreterin 41, 44, 45, 46, 47, 48, 49*
Frauenförderplan 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 54, 58, 61, 62
** Analyse 14*
** Maßnahmen 16*
** Realisierung/Kontrolle 18*
** Vorbereitung und Planung 13*
Frauenförderungsstatistik 20
Führungsfunktionen 7, 14, 15, 16, 26, 39

G
Geltungsbereich 5, 6, 8, 39
Gender Mainstreaming 13, 22, 27
Gerichte 5, 8
Gleichstellungsbeauftragte
** an Hochschulen 41, 45*
** der Kommunen 41, 44, 45, 51, 52*
Gremien 10, 13, 23, 38, 39

H
Hochschulen 5, 8, 41, 45
höherer Dienst 6, 14, 42, 54, 55

K
Kinderbetreuung 26, 27, 37, 58
Kommunen 5, 8, 41, 44, 45, 51, 66
Körperschaft, öffentlich-rechtliche .. 5

M
Männer 6, 7, 15, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 36, 39, 54, 57, 58, 61, 62, 63

N
Nachwuchsförderung 15

P
Personalentwicklung 12, 13
Personalrat 18, 31, 40, 43, 44, 46, 47, 50, 52, 54, 56, 58, 60, 61
Personalvertretungsgesetz, Sächsisches 8, 18, 40, 46, 47, 50, 51, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61
Polizei 8, 50

Q
Qualifizierungsmaßnahmen 17

R
Richterinnen und Richter .. 8, 10, 29

S
Sozialauswahl 17
Stellenausschreibungen 21, 22, 57, 63
Stellenneubesetzungen 15, 16, 17, 24, 29, 30, 33, 35
Stiftungen, öffentlich-rechtliche .. 5, 6

T
Teilzeitbeschäftigung 9, 10, 21, 22, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 35, 36, 37

U
Unterrepräsentanz, von Frauen 6, 14, 15, 16, 17, 18, 22, 23, 24, 38

V
Vereinbarkeit von Familie und Beruf 7, 15, 17, 25, 29, 35, 36, 38, 43, 54, 55, 58

W
Wahlbeamte 8
Wiedereinstieg, beruflicher 9, 33, 34

Z
Zielvorgaben 11, 16, 17, 18, 24

Impressum

Herausgeber:	Sächsisches Staatsministerium für Soziales, Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Albertstraße 10, 01097 Dresden e-mail: info@sms.sachsen.de www.sms.sachsen.de
Verantwortlich:	Prof. Dr. Ilse Nagelschmidt
Redaktion:	Kristina Klug
Redaktionsschluss:	Februar 2004
Auflage:	1000 Stück
Gestaltung und Satz:	Saxonia Werbeagentur, Dresden
Druck:	Druckhaus Dresden
Bezugsadresse:	Zentraler Broschürenversand der Sächsischen Staatsregierung Hammerweg 30, 01127 Dresden Tel. (0351) 2103671, Fax (0351) 2103681 e-mail: Publikationen@sachsen.de
Wichtiger Hinweis:	Diese Broschüre wird kostenlos abgegeben.
Verteilerhinweis:	Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Freistaates Sachsen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Personen, die Wahlwerbung betreiben, im Wahlkampf zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf diese Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

Der Freistaat im Internet
sachsen.de
http://www.sachsen.de