

## **Stellungnahme des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. zum Entwurf des Gleichstellungsgesetzes für Frauen und Männer des Landes Sachsen-Anhalt (GleiG LSA)**

Der Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt e.V. bedankt sich für die Möglichkeit einer Stellungnahme zur Novellierung des Frauenfördergesetzes. Als größter Dachverband für frauenpolitische Initiativen und Verbände in Sachsen-Anhalt beschäftigt uns die Thematik seit dem FrauenFachForum im Dezember 2013 kontinuierlich. In vielen Inputs und Workshops erarbeiteten ca. 100 Teilnehmende ein Forderungspapier für eine Novellierung. Dieses Papier und die eingegangenen Stellungnahmen der Mitgliedsverbände bilden die Grundlage für die nachfolgende Stellungnahme.

### **Vorbemerkungen**

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf folgt Sachsen-Anhalt zahlreichen Bundesländern auf dem Weg der Novellierung der Frauenfördergesetze zu „modernen“ Gleichstellungsgesetzen. Ziel dieser Initiativen ist es, den gesellschaftlichen Diskurs um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft Rechnung zu tragen und vor allem in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie Frauen und Männer in den Blick zu nehmen und entsprechend in den Gleichstellungsplänen zu berücksichtigen.<sup>1</sup>

Der Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt begrüßt den vorliegenden Gesetzentwurf und zeigt sich erfreut, dass ein Teil unserer Forderungen aus dem Jahr 2013 nunmehr Eingang in den Gesetzentwurf gefunden haben. Dazu zählt das Widerspruchs- und Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten und die Forderung nach einer paritätischen Gremienbesetzung.

Es fällt weiter positiv auf, dass die strukturelle Dimension von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in den Blick genommen wird und veränderte Rahmenbedingungen gefordert werden. Im Zuge dessen werden deutlichere Formulierungen zur Umsetzung formuliert als im vorherigen Gesetz sowie der Geltungsbereich des Gesetzes erweitert. Zudem begrüßen wir es ausdrücklich, dass das Thema gendergerechte Sprache berücksichtigt wird.

Dezidiert kritisch betrachtete der Landesfrauenrat die Regelungen zur „Unterrepräsentanz von Männern“. Dies gilt explizit dann, wenn diese dazu führen, dass für Männer die gleichen Instrumente und Maßnahmen gesetzlich verankert werden müssen, wie sie aufgrund der Analyse der Geschlechterverhältnisse für Frauen notwendig sind. Geschlechtergerechtigkeit wird nicht durch eine generelle, formale Gleichbehandlung erreicht, sondern durch jeweils spezifische, auf das Problem abgestimmte Strategien.

Zudem bedauern wir, dass Regelungen zu Gender Budgeting und zur Berücksichtigung von Equal Pay im Vergabeverfahren keine Berücksichtigung im Gesetzentwurf gefunden haben.

Zu Beginn wird zwar thematisiert, dass sich das Gesetz bewusst in der binären Logik bewegt, die Begründung erscheint allerdings unzureichend. Die Vielfalt der Geschlechter bildet sich insgesamt unzureichend im Gesetzesentwurf ab. Bereits der Titel „Gleichstellungsgesetz für Frauen und Männer

---

<sup>1</sup> „Die überwiegenden Gesetze sehen hier also noch keinen echten Gleichstellungsbedarf im engeren Sinne für Männer. Im Bundesrecht ist dies allerdings anders. Hier sind Männer in Bezug auf die Zielvorgaben der Gleichstellungspläne einzubeziehen, wenn sie unterrepräsentiert sind.

Auch in Thüringen und Niedersachsen sind Zielvorgaben für Männer da vorzusehen, wo sie unterrepräsentiert sind, in Mecklenburg-Vorpommern jedoch nur, wenn sie durch strukturelle Diskriminierung unterrepräsentiert sind.“ (vgl.: <https://www.gleichstellung-im-blick.de/frauen-und-gleichstellungsgesetze.html>)

des Landes Sachsen-Anhalt“ verdeutlicht das Festhalten an der binären Geschlechterordnung und bedarf daher einer Änderung in „Gleichstellungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt.

Der Gesetzgeber überträgt den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen nach § 72 Abs. 1 HSG die Aufgabe, die Gleichheit aller Geschlechter in den Blick zu nehmen. Dafür hält der aktuelle Gesetzesentwurf des Gleichstellungsgesetzes nicht ausreichend Instrumente bereit, vielmehr orientiert er sich weiterhin an einer binären Geschlechterordnung, die das Bundesverfassungsgericht als diskriminierend eingeordnet hat. Es fehlt sowohl an Förder- und Unterstützungsmechanismen als auch an Regelungen, die eine Diskriminierung von Menschen verhindern, die keinem oder nicht ausschließlich dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet werden. Auch ein im Auftrag des BMFSFJ erstelltes Gutachten zur "Geschlechtervielfalt im Recht" kommt zu dem Schluss, dass „(a)ls Konsequenz aus der tatsächlichen Benachteiligung von inter- und transgeschlechtlichen Menschen der Anwendungsbereich gleichstellungsrechtlicher Regelungen geschlechterinklusiv weiterentwickelt werden sollte und dies der staatlichen Förderpflicht aus Artikel 3 Absatz 2 S. 2 GG nicht entgegensteht.“ Zumindest im Hinblick auf den Diskriminierungsschutz sind gesetzliche Regelungen zwingend notwendig. Sie sollen insbesondere verhindern, dass Menschen ohne Zuordnung zu einem Geschlecht oder eines anderen als dem männlichen oder weiblichen Geschlecht benachteiligt werden.“

Zu den einzelnen Vorschriften nehmen wir wie folgt Stellung:

## **Entwurf Gleichstellungsgesetz für Frauen und Männer des Landes Sachsen-Anhalt (GleiG LSA)**

### **§ 1 Zielsetzung**

Absatz 1: Im Sinne der Querschnittsaufgabe von Gleichstellungspolitik sollte überdacht werden, ob die Formulierung „insbesondere von dem für Gleichstellung zuständigen Ministerium“ zielführend ist. Stattdessen regen wir folgenden Formulierungsvorschlag an: „Die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter in Sachsen-Anhalt wird entsprechend dem Auftrag des Artikels 34 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt nach Maßgabe dieses Gesetzes in Zusammenarbeit aller Ministerien, koordiniert durch das für Gleichstellung zuständige Ministerium, umgesetzt.“

Die Erfahrungen der letzten Jahrzehnte zeigen, dass es eines verbindlichen Gesetzauftrages für alle Häuser bedarf und dies auch so formuliert werden muss und die Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik in einer zielführenden Struktur mit für die Vielfalt der Fachaufgaben ausreichendem Personal neu aufgestellt werden sollte.

Ergänzt werden sollte die Zielsetzung des Gesetzes auch um die Verpflichtung der Implementierung der Strategie des Gender Mainstreaming sowie des Gender Budgetings in Verwaltungshandeln und Haushaltsführung der Häuser. Daher regen wir folgende Ergänzung an: „Das gilt insbesondere bei der Aufstellung und Durchführung des Haushaltes.“

### **§ 2 Geltungsbereich**

Der Landesfrauenrat verweist an dieser Stelle auf die Kernforderungen aus dem Forderungspapier 2013, die eine Erweiterung des § 2 auf die Wirtschaft verlangt. Der vorliegende Entwurf begnügt sich mit der Formulierung, dass das Land und die kommunalen Körperschaften darauf hinwirken, dass das GleiG LSA auch in privatwirtschaftlichen Unternehmen Berücksichtigung finden. Unklar ist, wie dieses Ziel erreicht werden soll. Zudem wäre die Einbeziehung kommunaler Betriebe sinnvoll.

Es wird begrüßt, dass die Universitätsklinika ausdrücklich Verankerung im Gesetz finden, da es für die Gleichstellungsarbeit dort bisher keine gesetzlichen Rahmungen gab. Wir regen an, auch für die Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsklinika einen eigenen Aufgaben- und Zuständigkeitskatalog zu formulieren.

### § 3 Begriffsbestimmungen

Eine Definition der einschlägigen Begriffe begrüßen wir ausdrücklich. Vor allem in der Diskussion zur Definition von Gremien trafen in der Vergangenheit immer wieder sehr unterschiedliche Interpretationen aufeinander.

Zu 1. Beschäftigte: Punkt 1 besagt, dass Beschäftigte alle Bediensteten unabhängig davon sind, ob der Beschäftigung ein Beamten-, Richter-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt, es sei denn, das Beschäftigungsverhältnis beruht auf einer Wahl.

In der Begründung wird darauf verwiesen, dass zu den Beschäftigten nicht Personen zählen, die abgeordnet sind, sowie Leiharbeiterinnen bzw. -arbeitnehmer. Da auch abgeordnete Personen allgemein Bedienstete sind, müsste eine Einschränkung auf Bedienstete „einer Dienststelle“ erfolgen.

Fraglich ist, wie Personen, die im Rahmen einer Personalgestellung einem anderen Arbeitgeber zugewiesen sind rechtlich gestellt werden, da auch diese Beschäftigten beim zuweisenden Arbeitgeber bleiben, ihre Beschäftigung aber durchaus auf Dauer beim zugewiesenen Arbeitgeber stattfindet.

Zu 2. Bereiche:

Die Definition von Bereichen erlaubt es die Bezugseinheit für die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes festzulegen. Hochschulgesetzspezifisch i.S. § 3 Abs. 5 HSG LSA haben sich die Hochschulen gegenüber dem Land in den Zielvereinbarungen zur Umsetzung des Kaskadenmodells verpflichtet. § 3 Nr. 2 muss es daher zulassen, Bereiche entlang der Statusgruppen und Mitglieder- bzw. Angehörigengruppen mit Blick auf die jeweils nächste Qualifikationsstufe zu bilden. Eine fächerspezifische Betrachtung kann durch die Differenzierung nach Fakultäten und Instituten erreicht werden. Die Gleichstellungsbeauftragten gehen davon aus, dass dies der Wortlaut durch die Verwendung von „insbesondere“ zulässt.

Zu 3. Unterrepräsentanz und zu 4. Strukturelle Benachteiligung:

Um die Situation umfassend betrachten und Unterrepräsentanz sowohl vertikal als auch horizontal berücksichtigen zu können, sollte klargestellt werden, dass bei Überschneidung von mehreren Bereichen jeweils ein Bereich ausgewählt werden muss.

Vorschlag:

„Unterrepräsentanz: Status von Frauen oder Männern, wenn ihr jeweiliger Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in einem von mehreren Bereichen ...“

Ein wesentlicher Aspekt ist der Zeitpunkt, an dem die Unterrepräsentanz festgestellt wird. Der Gesetzestext entscheidet sich im Fall der Auswahlverfahren für den Zeitpunkt der Veröffentlichung der Stellenausschreibung. Damit ist es für das gesamte Verfahren gültig.

Kritikwürdig ist, dass nach der vorliegenden Definition von Unterrepräsentanzen beide Geschlechter abgebildet werden sollen, dementsprechend einzelne Vorschriften des Gesetzes hieran anknüpfen und somit der Gesetzentwurf grundsätzlich auch eine Männerförderung vorsieht. Denn ausweislich der Gesetzesbegründung zur Begriffsdefinition der „Unterrepräsentanz“ zeigen die sachsen-

anhaltischen Personalstatistiken in den relevanten Besoldungsgruppen, insbesondere in höheren Hierarchieebenen, eine ungleichmäßige Verteilung ausschließlich zulasten von Frauen.

In diesem Punkt verweisen wir auf die Argumentation des djb in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf 2017 und in seiner Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen.<sup>2</sup> Darin heißt es: „Selbst wenn eine Unterrepräsentanz von Männern festgestellt werden könnte, würde dies für sich genommen noch nicht ausreichen, um eine gesetzliche Männerförderung verfassungsrechtlich zu rechtfertigen. Denn das Gleichstellungsrecht zugunsten von Frauen ist verfassungsrechtlich nach herrschender Meinung allein dadurch legitimiert, dass sie als Gruppe – immer noch – strukturell diskriminiert werden und Art. 3 Abs. 2 GG nur insoweit unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes kompensatorische Eingriffe erlaubt. [1] Dies erkennt zwar auch der Gesetzesentwurf an, wie in § 1 Abs. 2 S. 1 Hs. 1 zum Ausdruck kommt („...sich in Unterrepräsentanzen ausdrückende strukturelle Benachteiligungen eines Geschlechts...“). Für eine strukturelle Diskriminierung von Männern gibt es aber keinerlei Anhaltspunkte. Es gibt auch keine soziologischen Untersuchungen, die solches nahelegen könnten.

Männer sind jedenfalls nicht schon dann strukturell diskriminiert, wenn sie in einer Beschäftigungsgruppe zahlenmäßig unterrepräsentiert sind. Solches findet sich gelegentlich, wenn auch nur völlig vereinzelt in den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen. Sucht man nach Begründungen dafür, so ist folgendes zu berücksichtigen: Angesichts der relativ schlechten Vergütung im öffentlichen Dienst – im Verhältnis zur Privatwirtschaft – ist dieser für männliche Spitzenkräfte deutlich weniger attraktiv als für Frauen, andererseits gibt es bestimmte Berufe (z.B. Handwerk/IT), in denen typischerweise mehr Männer als Frauen eingestellt werden. Weibliche Spitzenkräfte – in welcher Laufbahnrichtung auch immer – sind typischerweise weniger an der absoluten Einkommenshöhe, als an den generell besseren Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im öffentlichen Dienst interessiert.“

Im vorliegenden Gesetzestext wird ausgeführt, dass im Regelfall davon auszugehen ist, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in einem Bereich auf einer strukturellen Benachteiligung beruht. Dies suggeriert jedoch, dass es davon Abweichungen geben kann. Diese sind derzeit nicht nachgewiesen.

Zu 7. Gremien:

Bereits in der Stellungnahme des Landesfrauenrates 2017 kritisierten wir die Unterscheidung in wesentliche und unwesentliche Gremien, wobei die jeweils zuständige oberste Landesbehörde über die Einordnung des Gremiums als wesentlich entscheidet. Wir begrüßen, dass es im vorliegenden Entwurf eine Erweiterung der Definition im Sinne der damals vorgeschlagenen Formulierung gibt. Leider fehlen nach wie vor Regelungen für die kommunale Ebene.

#### **§ 4 Stellenausschreibungen**

Wir begrüßen, dass mit der Aufnahme der Teilzeiteignung eine Kernforderung des Landesfrauenrates aufgegriffen wurde. Wir regen an, Ausschreibungen den Hinweis enthalten müssen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, dass zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen. Diese Abweichung ist gesondert schriftlich zu begründen.

Ebenfalls fehlt eine Regelung, dass die Gleichstellungsbeauftragte der Ausschreibung zustimmen muss. Sie ist damit von Anfang an Teil des Ausschreibungsverfahrens.

---

<sup>2</sup> Vgl. <https://www.djb.de/st-pm/st/18-07/>

Des Weiteren regen wir an, weiterhin daran festzuhalten, das unterrepräsentierte Geschlecht in Stellenausschreibungen gesondert zur Bewerbung aufzufordern, weil sich sonst der Ausgleich der Unterrepräsentanz auf alle Lohn- bzw. Gehaltsgruppen beziehen muss.

Wir regen anlehnend an die Formulierung des § 6 Abs. 1 BGlG folgende Formulierung an: „Der Ausschreibungstext muss so formuliert sein, dass er Angehörige beider Geschlechter in gleicher Weise anspricht und Angehörige des in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentierten Geschlechts verstärkt zur Bewerbung auffordert. Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen.“

Die bisherige Regelung soll die tatsächliche Unterrepräsentanz von Frauen in der öffentlichen Verwaltung, insbesondere in den höheren Vergütungsgruppen und Beförderungsmöglichkeiten unterstreichen.

Diese Formulierung deckt sich im Übrigen auch mit der Regelung in § 7 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz: „Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb eines Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.“

## **§ 5 Stellenbesetzung**

Getroffen werden Regelungen, die nach Absatz 1 die Einladung von Männern oder Frauen bedingen und in Absatz 2 die Auswahl der Bewerber bzw. Bewerberinnen betreffen. Wir bedauern, dass mit der Neuregelung keine Verbesserung zur gegenwärtigen Situation bewirkt wird. Insbesondere sind weder Quotenregelungen noch Sanktionen für den Fall der Nichterfüllung vorgesehen.

Der Verzicht auf das Erfordernis der strukturellen Benachteiligung von Männern in Absatz 1, bei Stellenbesetzungsverfahren für Bereiche, in denen Männer unterrepräsentiert sind, halten wir für unzureichend. Der Bundesgleichstellungsbericht beweist, dass Männer in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, dennoch bessere Aufstiegschancen haben und häufiger in Leitungspositionen aufsteigen als Frauen.<sup>3</sup> Ebenso wird deutlich, dass die Unterrepräsentanz von Männern in der Regel auf eine schlechtere Bezahlung und ein geringeres gesellschaftliches Prestige zurückzuführen ist. Das Instrument des § 5 GlBG LSA kann dem nicht entgegenwirken und stellt daher kein geeignetes Mittel dar, eine Ungleichbehandlung mit den übrigen Bewerber\*innen zu rechtfertigen.

In Absatz 1 und Absatz 2 wird wiederholt auf eine reine Unterrepräsentanz von Männern im entsprechenden Bereich abgezielt. Wir verweisen an dieser Stelle erneut auf unsere Hinweise zu Paragraph 3, Begriffsbestimmung. Die Unterrepräsentanz von Männern in bestimmten weiblich konnotierten und besetzten Arbeitsfeldern insbesondere im Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsbereich, die in der Regel mit niedrigen Entgelt- und Besoldungsgruppen verbunden sind, lässt nicht automatisch auf eine (strukturelle) Benachteiligung schließen. Nicht jede Überrepräsentanz ist gleichfalls Indikator für eine Bevorteilung. Vielmehr ist die Unterrepräsentanz von Männern, z.B. im Erzieher\*innenberuf, nicht einer männerdiskriminierenden Einstellungspraxis der Behörden geschuldet, sondern eher Folge schlechter Ausbildungs-, Arbeits- und Aufstiegsbedingungen, einer schlechten Bezahlung und gesellschaftlicher Rollenbilder. Die

---

<sup>3</sup> Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BMFSFJ 2017;

<https://www.gleichstellungsbericht.de/de/topic/2.zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung.html>

Instrumente, die zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Männern in den Bereichen führen, in denen sie derzeit unterrepräsentiert sind, liegen daher auch nicht in der Personalpolitik einzelner Dienststellen, sondern müssen bei dem Abbau von geschlechtlichen Zuordnungen von Berufen, der Veränderung von Geschlechterrollen und der Aufwertung der Berufsfelder selbst ansetzen.

Folgende Forderungen des Landesfrauenrates sind im aktuell vorliegenden Entwurf nicht aufgegriffen wurden und sollten zwingend ergänzt werden:

Die vermehrte Nichtbeförderung von Frauen ist auf das aktuelle Beurteilungswesen zurückzuführen. Daher ist Paragraph 5 Absatz 4 des Entwurfes dahingehend zu erweitern, dass das Beurteilungswesen im Geltungsbereich des Gesetzes diskriminierungsfrei ausgestaltet werden muss.

Teilzeitbeschäftigung, Heim- und Telearbeit (ergänzend zur aufgeführten familienbedingten Reduzierung der Arbeitszeit) dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Der Vorschlag, dass zur Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung soziale Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen oder aus ehrenamtlicher Tätigkeit zu berücksichtigen sind, wurde im Gesetz aufgenommen und findet daher unsere Unterstützung.

### **§ 8 Fort- und Weiterbildung**

Absatz 1: Die Änderung der Formulierung des Absatzes 1 führt zu einer semantischen Verschiebung, die es möglich macht, Frauen aus Bereichen, in denen sie nicht unterrepräsentiert sind, eine Fortbildung zu verwehren und widerspricht insoweit auch der Zielstellung des § 8 Abs. 3 Gleich-LSA. Daher sollte der Wortlaut des § 7 Abs. 1 FrFG LSA beibehalten werden.

Es ist das einzige Instrument im universitären Kontext, das für Tarifbeschäftigte in Kombination mit geschlechtergerechten Stellenbesetzungsverfahren auf eine berufliche Entwicklung und einen beruflichen Aufstieg ausgerichtet werden kann.

Absatz 3: Zu begrüßen ist, dass Gleichstellungsthemen in der Weiterbildung besonders für Personal- und Führungskräfte „mehr Beachtung“ verschafft werden soll. Allerdings ist die Formulierung im Entwurf wenig verbindlich. Wir regen eine alternative, verbindlichere Formulierung nach dem Vorbild des § 9 Abs. 4 ThürGleiG vor: „In Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere für Bedienstete der Personalverwaltungen und für Bedienstete mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie in Seminaren zur Mitarbeiterführung sind Fragen der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere auch die Themen Chancengleichheit, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie Probleme der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, als fester Bestandteil der Schulung aufzunehmen.“ Aufgenommen werden sollten zudem Vereinbarkeit bzw. Berücksichtigung von Familien- und Sorgaufgaben (Pflege) und Inklusion.

Zudem sollten Angebote, die sich speziell an Frauen richten, ergänzt werden. Der bisherige § 18 Abs. 4 FrFG sieht einen Anspruch der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten vor, zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen unter Fortzahlung ihrer Bezüge für mindestens eine Woche im Jahr vom Dienst freigestellt zu werden.

### **§ 9 Personalabbau**

Folgende Ergänzung sollte in dem Sinne vorgenommen werden, dass Kriterien nicht diskriminieren dürfen: „Neben anderen Kriterien sollte etwaige Unterrepräsentanz eines Geschlechts ebenfalls einen besonderen Schutz für Mitglieder der unterrepräsentierten Gruppe entfalten.“

Geschlechterverhältnisse werden nicht nur über Personaleinstellungen, sondern auch über Personalabbau verändert. Entsprechend sollte auch der Personalabbau gezielt i.S. der Gleichstellung gesteuert werden. Als Maßnahmen des Personalabbaus gelten auch Änderungskündigungen unter Vereinbarung eines niedrigeren Entgeltes oder einer geringeren Arbeitszeit.

Wir regen Formulierungsvorschlag an: „Der Anteil eines Geschlechts bei Maßnahmen des Personalabbaus innerhalb einer Dienststelle oder Einrichtung darf nicht dessen Anteil an den Beschäftigten innerhalb des Bereichs nach §3 Nr.2 überschreiten. Unterrepräsentanz entfaltet neben anderen Kriterien einen besonderen Schutz für Personen des unterrepräsentierten Geschlechts.“

## **§ 10 Arbeitszeit**

Ein Anspruch auf Teleheimarbeit erscheint aus unserer Sicht begrüßenswert. Leider bleibt die Formulierung des Entwurfes dahinter zurück. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass dem Antrag auf Telearbeit oder mobiles Arbeiten zu entsprechen ist, wenn „die antragstellende Person geeignet ist“. Unklar ist, wer diese Entscheidung anhand welcher Kriterien zu treffen hat und ob die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist.

Formulierungsvorschlag:

„Flexible Gestaltung der Arbeitszeit und Teilzeitbeschäftigung, inklusive der Möglichkeit der Telearbeit, sind zu schaffen, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Pflegeaufgaben zu gewährleisten, soweit zwingende dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.“

Ergänzend schlagen wir vor, bzgl. der Berücksichtigung von Familien- und Pflegeaufgaben die Regelung des § 10 Abs. 2 BGlG zu übernehmen:

„Die Dienststelle muss Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen sowie an Dienstreisen ermöglichen. Soweit erforderlich, sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Veranstaltungen oder alternative Dienstreisezeiträume anzubieten, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben entsprechen. Darüber hinaus kann die Dienststelle Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Ausbildungen anbieten. Für die Dauer der Teilnahme an

1.

Maßnahmen nach Satz 1 kann im Bedarfsfall die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen angeboten werden,

2.

Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 3 können auf Antrag zusätzlich anfallende, unabwendbare Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen erstattet werden.“

Die im wissenschaftlichen Bereich beschäftigten Mitarbeiterinnen kehren in der Regel nach einer sechsmonatigen Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurück. Um auch im Rahmen einer möglichen Stillzeit wieder (vollständig) am Wissenschaftsbetrieb teilzunehmen und ggf. auch die eigene Qualifikation voranzutreiben, halten wir die Erstattung zusätzlicher notwendiger Kinderbetreuungskosten nach dem Vorbild des Bundesgleichstellungsgesetzes für erforderlich. Ein wichtiger Aspekt wäre darüber hinaus die Einführung von familiengerechten Gremienzeiten.

Ergänzt werden sollten die Ausführungen um das Recht der Beschäftigten zum gewünschten Zeitpunkt zu seiner vorhergehenden Arbeitszeit zurückzukehren, ob Vollzeit oder Teilzeit.

## **§ 12 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien und § 13 Berufung und Entsendung in Aufsichts- und wesentliche Gremien, Vorschlagsrecht**

Leider sind die vorgelegten Regelungen zur paritätischen Gremienbesetzung erneut nicht sanktionsbewährt. Diesbezüglich käme beispielsweise die Erklärung der Arbeitsunfähigkeit bei nicht paritätischer Besetzung oder die Sitze unbesetzt zu lassen (leerer Stuhl) in Betracht. Mit der Möglichkeit von einer paritätischen Besetzung abzuweichen, wird erneut ein Schlupfloch gelassen, welches die Zielerreichung in die Ferne rücken lässt. Eine wichtige Chance wird damit vertan.

Die Auswirkungen der fehlenden Präsenz von Frauen in Parteien, Parlamenten, Führungspositionen und entscheidungsgebenden Gremien und die ungleiche Verteilung von Macht, Verantwortung und Einflussnahme zwischen den Geschlechtern wurden im Rahmen der Corona-Krise deutlich: So sind es aktuell weit überwiegend Männer, die erklären und entscheiden und die Situation von Frauen dabei nicht ausreichend berücksichtigen. Als Lösung benennt der Deutsche Frauenrat: „Ein effektives Mittel, um die Teilhabe von Frauen in entscheidungsgebenden Gremien der Politik, Wirtschaft und Wissenschaft zu verbessern und strukturelle Diskriminierung beim Zugang in Machtpositionen zu beseitigen, sind gesetzliche Vorgaben.“<sup>4</sup> Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf bietet sich die Chance, wirksame geschlechtergerechte und sanktionsbewährte Wirkungsmechanismen zu installieren.

### **§ 15 Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte in den obersten Landesbehörden, im Landesverwaltungsamt und im Landesschulamt**

Absatz 2: „(2) Kann bei einer obersten Landesbehörde, im Landesverwaltungsamt oder im Landesschulamt keine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreterin nach Absatz 1 bestellt werden, überträgt die oberste Landesbehörde, das Landesverwaltungsamt oder das Landesschulamt für sechs Monate die Rechte der oder dem örtlichen ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten. Danach sind die Aufgaben der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten einer anderen obersten Landesbehörde in deren Einvernehmen zuzuordnen.“

Im Begründungstext wird zu dieser Regelung formuliert, dass die befristete Übertragung der Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der oder dem ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten übertragen werden soll, um

- a) eine Doppelbelastung der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten einer anderen obersten Landesbehörde zu verhindern und
  - b) die Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten durch eine oder einen ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wahrzunehmen, die oder der Kenntnis von der Dienststelle, den Arbeitszusammenhängen und den Beschäftigten hat.
- zu Buchstabe a)

Wir begrüßen, dass eine Doppelbelastung der bestellten Gleichstellungsbeauftragten mit dieser Regelung vermieden werden soll, erlauben uns aber den Hinweis, dass damit zwangsläufig eine Doppelbelastung der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten verbunden ist. Dabei wird vollkommen außer Betracht gelassen, dass die jeweiligen ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten neben der ihnen regulär übertragenen Arbeitsaufgaben zusätzlich die weiteren Aufgaben der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten übertragen werden.

An der Stelle ist auch mit Blick auf Besoldung bzw. Tarifentgelt die Frage zu stellen, welche Auswirkungen dies auf die Bezahlung/Vergütung der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten hat. Die Vergütung der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten richtet sich weiterhin nach der ihnen überwiegend übertragenen Tätigkeit bzw. des übertragenen Amtes (i.d.R. im mittleren Dienst). Eine Zulagenzahlung erfolgt nicht.

zu Buchstabe b)

---

<sup>4</sup> Vgl. <https://www.frauenrat.de/mehr-frauen-fuer-eine-starke-demokratie/>



Hier wird erwartet, dass die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zwar Kenntnis von der Dienststelle haben sollte, für die die Aufgaben der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten befristet übernommen werden sollen. Hierbei muss die Betrachtung und erforderliche Kenntnis einzelner Geschäftsbereiche einer Dienststelle (unterschiedlich groß) Berücksichtigung finden. Insbesondere in obersten Landesbehörden ist dies mehr als fraglich.

Es darf nicht übersehen werden, dass eine derartige Konstellation auch Konfliktpotential in sich birgt, insbesondere in den Fällen des § 19 Abs. 2 Nr. 4.

Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind Teil der Dienststelle, die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gewählte Interessenvertretungen. Nicht zuletzt im Hinblick auf die Fürsorgepflicht gegenüber den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ist eine solche Regelung abzulehnen.

Absatz 3 formuliert, dass die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sachlichen und personellen Mitteln auszustatten sind. Ein eigenes Budget soll ihnen bedauerlicherweise weiterhin nicht zur Verfügung stehen. Wir kritisieren, dass die getroffene Regelung nach wie vor mit einem erheblichen Ermessungsspielraum verbunden ist, sodass darunter in einigen Kommunen fast ausschließlich Personal- und Bürokosten verstanden werden. Bereits heute mangelt es häufig an ausreichenden finanziellen Mitteln für die Fortbildung, den Bezug von Literatur oder Dienstreisekosten. Laut Entwurfsbegründung ist jedoch nicht mit zusätzlichen Auswirkungen auf den Haushalt auszugehen. Hier regen wir erneut an, eine konkrete Regelung für die Bemessung eines (Mindest)Budgets für Öffentlichkeitsarbeit und gleichstellungspolitische Projekte (bei den kommunalen GBA z.B. pro Einwohnerin und Einwohner) einzuführen.

Aufgrund dessen fordern wir die Klarstellung, dass Hauptamtlichkeit (KVG LSA § 78 Abs. 2- ab 25.000 Einwohnerinnen und Einwohner) im Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft, mindestens 75 Prozent (30 Stunden/Woche) entspricht und ausschließlich Gleichstellungsaufgaben im Sinne des Artikel 34 der Landesverfassung Sachsen-Anhalt wahrzunehmen sind. Auch zusätzlich übertragene Aufgaben (neben den ihnen in den Kommunen übertragenen Aufgaben) müssen sich aus dem grundgesetzlichen Auftrag nach Artikel 3 Absatz 2 ableiten lassen und gleichstellungsrelevant sein, um den gesetzlichen Auftrag uneingeschränkt erfüllen zu können.

### **§ 16 Aufgaben und Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden, des Landesverwaltungsamtes und des Landesschulamtes**

Absatz 2, S.1: Die Ergänzung „auf Verlangen“ in § 16 Abs. 2 S. 1 Gleig-LSA ist zu streichen. Diese Einfügung stellt eine Schwächung der Position der Gleichstellungsbeauftragten dar. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten umfasst die Information und konkrete Mitwirkung. Ohne die entsprechenden Informationen kann das Ziel des Gesetzes, nämlich eine Gestaltung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und eine Vermeidung einer Überlastung nicht erreicht werden, da sie ohne Information diese Entscheidung nicht treffen kann. Daher soll § 15 Abs. 2 S. 1 FrFG entsprechend übernommen und um „frühzeitig schriftlich oder elektronisch...“ ergänzt werden. Das ist auch notwendig, um Rechtssicherheit im neu eingeführten Klagefall zu erreichen. Die aktuelle Regelung stellt zudem einen Widerspruch im Vergleich zu § 16 Abs. 2 Ziffer 6,9 dar.

Absatz 2, S. 3: Der Gesetzentwurf räumt den Gleichstellungsbeauftragten das Initiativrecht für die Erstellung von Maßnahmen ein. Allerdings bleibt unklar, wie die Dienststelle mit den eigenen Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten umzugehen hat. Hier empfehlen wir eine Präzisierung nach dem Vorbild von §32 (1) Bundesgleichstellungsgesetz „Die Dienststelle hat über einen Initiativantrag innerhalb angemessener Zeit, spätestens nach einem Monat, zu entscheiden. In

Ausnahmefällen ist die endgültige Entscheidung nach drei Monaten vorzunehmen. Die Entscheidung ist der Gleichstellungsbeauftragten in Textform mitzuteilen.“

Absatz 2, S. 4, Nr. 7: Es muss klargestellt werden, dass sich das Zustimmungserfordernis nur auf die Einsicht in die Personalakte bezieht.

Formulierungsvorschlag:

„Sie können Bewerbungsunterlagen und mit Zustimmung des Bewerbers/der Bewerberin oder Beschäftigten die dazugehörigen entscheidungserheblichen Teile von Personalakten einsehen.“

Absatz 2, S. 4, Nr. 10: Da den Maßnahmen zur Qualifikation für den beruflichen Aufstieg und die berufliche Entwicklung eine Schlüsselfunktion zukommt, sollte weiterhin explizit aufgenommen werden: „...und an der Planung zu beteiligen.“

Wir gehen davon aus, dass diese Maßnahmen bereits vom allgemeinen Beteiligungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten nach § 16 Abs. 2 S. 1 umfasst sind.

Absatz 2, S. 4, Nr. 11 sieht vor, dass die Gleichstellungsbeauftragten in Fällen von sexueller Belästigung die Dienststelle informieren. Der Gesetzentwurf sieht jedoch keine Frist vor, innerhalb der die Dienststelle zu antworten hat. Eine Präzisierung ist hier nötig.

Des Weiteren sieht der Gesetzentwurf bislang keine Ächtung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vor. Wir regen an, den Gesetzentwurf nach dem Vorbild von §12 des Gleichstellungsgesetzes von Berlin zu ergänzen.

„(1) Sexuelle Belästigungen sind Diskriminierungen. Es gehört zur Dienstpflicht von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.

(2) Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare und Witze sexuellen Inhalts, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(3) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen.

(4) Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen.“

Absatz 2, S. 4, Nr. 13: Eine Teilnahmemöglichkeit an den Sitzungen des Bezirks-, Stufen- und Hauptpersonalrats ergibt sich bereits aus § 38 Abs. 3 Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt (PersVG LSA).

Absatz 4: Diese Klarstellung ist sinnvoll und entspricht bereits der aktuellen Praxis. Wir regen jedoch an, den Absatz im Sinne von Intersektionalität zu erweitern:

„Um den Bedürfnissen von Menschen, die aufgrund eines im AGG erfassten Merkmals Benachteiligung erfahren, gerecht zu werden, arbeiten die Gleichstellungsbeauftragten mit den Personen und Stellen zusammen, die die Belange dieser Gruppen in besonderer Weise im Blick haben, z.B. der Schwerbehindertenvertretung.“

Das Gleig LSA weist die Aufgabe sowohl der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten als auch den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zu. In obersten Landesbehörden mit einem großen Geschäftsbereich ist von der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten eine Zusammenarbeit mit „allen“ Schwerbehindertenvertretungen kaum zu leisten, aufgrund dessen halten wir eine Zuständigkeitsabgrenzung für sinnvoll (vgl. hierzu Ausführungen zu § 19 Abs. 1 Satz 2).

Ergänzend dazu ist festzustellen, dass die von den Beschäftigten mit Behinderungen gewählte Schwerbehindertenvertretung nur in die Verwaltung wirkt. Sie ist in Bewerbungsverfahren beteiligt, kann an Personalratssitzungen teilnehmen und ist Bestandteil des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Insofern ist sie als Interessenvertretung, was die Belange von Frauen mit Behinderungen als Beschäftigte betrifft, gut in der Dienststelle vernetzt und in Gremien vertreten (Personalratssitzung, BEM), zu denen die kommunale Gleichstellungsbeauftragte nicht zwangsläufig Zugang hat.

Insofern sind die schwergeschädigten Beschäftigten wirksam innerhalb der Verwaltung vertreten. Die Zusammenarbeit muss nicht gesondert gesetzlich geregelt werden, da eine solche zum Arbeitsauftrag der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gehört.

Auch im Hinblick auf die Außenwirkung waren Frauen mit Behinderungen bereits in den Arbeitsbereichen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten vertreten, sodass eine enge Zusammenarbeit mit den lokalen Interessenvertretungen und eine Mitwirkung in lokalen und überregionalen Gremien besteht.

### **§ 17 Einspruchs- und Klagerecht der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden, im Landesverwaltungsamt und im Landesschulamt**

Die Regelungen zum Einspruchs- und Klagerecht und der Kostentragungspflicht der Behörde werden begrüßt. Damit wurde eine Kernforderung des Landesfrauenrates umgesetzt. Sie könnten jedoch noch wirksamer ausgestaltet werden. Sie beschränken das Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten auf die Fälle, in denen ihre Mitwirkungspflichten verletzt sind oder Gleichstellungspläne nicht dem Gesetz entsprechend erstellt wurden. Nicht umfasst sind hingegen die Fälle, wo andere Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes, des AGG oder anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern (beispielsweise bei Verletzung in Stellenbesetzungsverfahren) verletzt werden.

Aufgrund der geplanten Änderung des Frauenförderungsgesetzes wird eine Änderung des Hochschulgesetzes notwendig, auf den wir an dieser Stelle hinweisen: Änderung des HSG § 72 Abs. 2 S. 3 (Gleichstellungsbeauftragte) „Sie nehmen auch die Aufgaben und Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten entsprechend §§ 16, 17 des Gleichstellungsgesetzes wahr und arbeiten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche zusammen.“

Absatz 3: Die Frist zur Erhebung des Einspruchs ist mit 7 Arbeitstagen zu kurz bemessen. Wir schlagen stattdessen eine Frist von mind. 10 Arbeitstagen vor. In dieser Zeit darf die Maßnahme nicht vollzogen werden. Der Widerspruch soll aufschiebende Wirkung haben, die entsprechende Geltung von § 80 Abs. 2 Nr. 4, Abs. 3 VwGO sollte festgeschrieben werden. Ein Abweichen von der aufschiebenden Wirkung muss gesondert begründet werden. Auch die Klageerhebung sollte mit aufschiebender Wirkung versehen werden.

Absatz 4, S. 1: „(4) In allen anderen Fällen, insbesondere, wenn die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte nicht frühzeitig oder gar nicht beteiligt wurde oder ihr nur die Mitteilung entsprechend Absatz 2 Satz 1 gemacht wurde, ist der Einspruch innerhalb von 14 Tagen ab Kenntnis der bestellten Gleichstellungsbeauftragten von dieser Rechtsverletzung oder Zugang der Mitteilung nach Absatz 2 Satz 1 einzulegen.“

Hier schlagen wir vor, dass Wort „bestellten“ zu ersetzen durch das Wort „hauptamtlichen“.

Wir halten es für bedauerlich, dass sowohl die Position der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten als auch ihrer Stellvertretungen für Männer geöffnet sind, § 17 Abs. 5 GleIG-LSA.

### **§ 18 Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte**

Das GleIG LSA sieht im Unterschied zum Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt eine weitere Angleichung zum PersVG LSA vor. Von daher ist nicht nachvollziehbar, weshalb bei den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten keine Stufenvertretung vorgesehen ist. Die praktischen Erfahrungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass eine entsprechende Stufenvertretung sinnvoll und notwendig ist.

Die Rechte und Einflussmöglichkeiten der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten würden nicht nur durch die Erweiterung des Aufgabenkatalogs gestärkt, sondern auch durch die Einführung der Stufenvertretung. Gleichzeitig würde damit das Amt der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Dienststelle eine Festigung der Rechtsposition und ein zusätzliches Gewicht als Interessenvertretung erfahren.

zu § 18 Abs. 1

(1) „In den Dienststellen und Einrichtungen nach § 2 Abs. 1 mit mindestens fünf weiblichen Beschäftigten wird eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder ein ehrenamtlicher Gleichstellungsbeauftragter sowie deren Stellvertreterin oder Stellvertreter gewählt...“

Wir schlagen stattdessen nachstehende Formulierung vor: „In den Dienststellen und Einrichtungen nach § 2 Abs. 1, in denen eine Personalvertretung zu wählen ist, wird eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder ein ehrenamtlicher Gleichstellungsbeauftragter gewählt.“

Auch bezüglich der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten muss in § 19 Abs. 2 Ziff. 2 „auf Verlangen“ gestrichen werden.

Das Recht zur Teilnahme an Personalratssitzungen (§ 32 Abs. 2 PersVG LSA) fördert nicht nur die Zusammenarbeit mit dem Personalrat, sondern auch die nach § 19 Abs. 1 vorgesehene Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung.

Dem GleIG LSA fehlen Regelungen für die weiblichen Beschäftigten des Verfassungsschutzes, die Bestandteil des FrFG LSA waren. Das PersVG LSA enthält Regelungen für besondere Verwaltungszweige, u.a. für den Verfassungsschutz. Aus diesem Grunde wird angeregt, die Regelung des § 17 Abs. 14 FrFG LSA zu übernehmen, zumal das GleIG LSA eine Angleichung an das PersVG LSA vornimmt.

Für den Fall, dass unserem Vorschlag der Änderung des § 18 Abs. 1 (Wahl der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen, in denen ein Personalrat zu wählen ist) entsprochen wird, kann auf die Übernahme des § 17 Abs. 14 FrFG LSA verzichtet werden, da § 82 PersVG LSA die Bildung eines besonderen Personalrates für den Verfassungsschutz vorsieht.

### **§ 19 Aufgaben und Rechte der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten**

Absatz 1, S. 2: Das GleIG LSA hebt im Rahmen der Gleichstellungsarbeit die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit den Schwerbehindertenvertretungen hervor und weist die Aufgabe sowohl der hauptamtlichen als auch den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zu.

Die Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen ließe sich mit der Einführung der Stufenvertretung optimal realisieren, denn die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten würden in die Lage versetzt als Gesamt-, Bezirks-/Stufen- und Hauptgleichstellungsbeauftragte an allen Sitzungen der (Stufen) Personalvertretungen mit beratender Stimme teilzunehmen (§§ 32 Abs. 2, 38 Abs. 2 PersVG LSA). Ihnen stünden somit die gleichen Rechte wie den Schwerbehindertenvertretungen zu.

Die Regelung in Abs. 3, wonach die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten von ihrer dienstlichen Tätigkeit zu entlasten sind, „soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist“, halten wir für zu wenig konkret.

### **§ 20 Einspruchsrecht der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten**

Das Verhältnis der Rechtsbehelfe nach dem Gleichstellungsgesetz (7 Tage, Klagerecht) und dem Hochschulgesetz (§72 Abs. 3 S 4-6; 14 Tage, Widerspruchsrecht ohne Klagerecht) zueinander ist zu präzisieren.: Es sollte eine Formulierung gewählt werden, die einen möglichst weitreichenden Anwendungsbereich des Einspruchsrechts sicherstellt. Zudem ist eine Regelung der Berufungen im Falle der Zuständigkeit der Hochschulen erforderlich.

### **§ 22 Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen und Universitätsklinik**

Wir regen folgenden Änderungsvorschlag an: „Für die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen und den Universitätsklinik gilt dieses Gesetz, soweit keine spezielleren gesetzlichen Regelungen vorgehen.“

Die Erweiterung des Anwendungsbereichs auf die Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsklinik wird sehr begrüßt. Da noch keine besonderen Regelungen des Hochschulmedizingesetzes des Landes Sachsen-Anhalt vorliegen, sollte der Anschein vermieden werden, dass untergesetzliche Bestimmungen den Regelungen des Gleichstellungsgesetzes ohne gesetzliche Anordnung vorgehen können.

### **§ 23 Gleichstellungsplan**

Gleichstellungspläne sind als Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes zu entwickeln und zu stärken. Sie sollten der systematischen, gleichstellungsfördernden Personalplanung dienen und daher ein effektives Controlling erhalten.

Es ist zu begrüßen, dass der Gesetzestext nicht nur die quantitative Seite der Frauenförderung betrachtet (Erhöhung der Anzahl in Statusgruppen), sondern auch qualitative Aspekte („Maßnahmen“) einbezieht und dass der Gesetzgeber verlangt, dass im Falle des Nicht-Erreichens von im Gleichstellungsplan festgelegten Zielen, Begründungen abzugeben sind. Die Voraussetzung für die fachgerechte Bearbeitung dieser Anforderung benötigt ein intensives Monitoring der Personalentwicklung. Der Mehraufwand, der dadurch auch für die Gleichstellungsbeauftragten entsteht, muss bei der Ausstattung der Stellen im Haushaltsplan beachtet werden. Weitere qualitative Ziele, die sich in den Gleichstellungsplänen wiederfinden sollten, könnten sein:

- Teilnahme von Frauen und Männern an personellen und strategischen Entscheidungen
- gerechte Verteilung von Ressourcen und Belastungen
- das Einbeziehen der Perspektiven aller Geschlechter gleichwertig und systematisch (Gender Mainstreaming)
- Vereinbarkeitsorientierte Organisations- und gendersensible Führungskultur etablieren

- proaktive Förderung innerhalb der Dienststelle: nachhaltige Sicherung frauenspezifischer Angebote der fachlichen Qualifizierung, um unterrepräsentierte Bereiche perspektivisch zu besetzen

Der Gesetzgeber behält sich vor, die Mindeststandards für Gleichstellungspläne per Verordnung zu erlassen. Dies ist eher ungewöhnlich. Im Bundesgleichstellungsgesetz und anderen Landesgleichstellungsgesetzen werden diese gesetzlich begründet, dies sollte auch im Gleichstellungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt der Fall sein.

Wir regen eine Regelung nach Beispiel von § 4(2) ThürGleiG an:

„Der Gleichstellungsplan beinhaltet insbesondere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, einschließlich Betreuung und Pflege, und zur Erhöhung der Anteile von Frauen oder Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Er hat eine Bestandsaufnahme und eine beschreibende Auswertung der Bedienstetenstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs zu enthalten. Dabei sind die Anteile von Frauen und Männern insgesamt bei Bewerbungen, Einstellungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Fortbildung und Gremienbesetzung in den einzelnen Bereichen darzustellen und im Falle von Unterrepräsentanz zu begründen. Hierzu sind die statistischen Daten nach § 5 Abs. 1 zu erheben und auszuwerten“

und §5(1) §ThürGleichG

„Statistische Angaben (1) Jede Dienststelle, die einen Gleichstellungsplan aufstellt, erfasst dafür in den einzelnen Bereichen statistisch: 1. die Zahl der Bediensteten, gegliedert nach Geschlecht, Voll-, Teil- und Altersteilzeittätigkeit, Beurlaubung, Besoldungs- und Entgeltgruppen, Laufbahnen, Wertebenen, Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach dem Stand vom 30. Juni des jeweiligen Jahres, 2. die Gremienbesetzung nach § 13, getrennt nach Gremienbezeichnung und nach Geschlecht, nach dem Stand vom 30. Juni des jeweiligen Jahres, 3. Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, gegliedert nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, Laufbahnen und Wertebenen, getrennt nach Geschlecht für den Zeitraum vom 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres und 4. Beförderungen, Höhergruppierungen und Fortbildungen, gegliedert nach Voll-, Teil- und Altersteilzeittätigkeit, Beurlaubung, Besoldungs- und Entgeltgruppen, Laufbahnen, Wertebenen sowie getrennt nach Geschlecht, für den Zeitraum vom 1. Juli des vorvorvergangenen Jahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres.“

Ergänzt werden sollte außerdem der Einbezug von befristeten Stellen, was besonders für den Hochschulbereich relevant ist. Nur so kann gewährleistet werden, dass passgenauere Maßnahmen zum Abbau von struktureller Diskriminierung entwickelt werden können.

Im Sinne eines flexiblen und effektiven Monitorings der Gleichstellungspläne sollte ergänzt werden: „Das Monitoring der Gleichstellungsaktivitäten umfasst regelmäßige Gespräche zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und der Leitungsebene über die Erstellung, den Stand und die Erfüllung der Gleichstellungspläne.“

Sollte an der Entwurfsfassung festgehalten werden, wäre eine Aktualisierung und Fortschreibung zumindest alle 4 Jahre wünschenswert. Auch wenn in Absatz 2 geregelt ist, dass eine Überprüfung und Anpassung der Gleichstellungspläne nach 2,5 Jahren erfolgen soll, ist auf Grund fehlender Sanktionierungsmöglichkeiten nicht davon auszugehen, dass diese Regelung (wirkungsvoll) in der Praxis umgesetzt wird.

## § 26 Sprache

Die Klarstellung, dass sich Gleichstellung auch in der Sprache ausdrückt, ist begrüßenswert. Diese sollte jedoch auf „Kommunikation“ erweitert werden. Weiterhin sollten Mindeststandards und Sanktionen festgelegt werden. Eine Positionierung des Paragraphen vor den Schlussvorschriften würde dem Inhalt nach unserer Auffassung deutlich mehr Gewicht verleihen.

Formulierungsvorschlag: „Die Gleichstellung der Geschlechter ist durch die Anwendung einer geschlechtergerechten im Sinne einer alle Geschlechter inkludierenden Kommunikation zum Ausdruck zu bringen. Dies umfasst sowohl Schriftsprache als auch alle weiteren Kommunikationsformen, z.B. Bildsprache.“

- Gemeinsame Stellungnahme des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt und
- Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen Sachsen-Anhalt (ASF),
    - Evangelische Frauen in Mitteldeutschland (EFiM),
      - LAG kommunale Gleichstellungsbeauftragte Sachsen-Anhalt,
  - Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika (Iakog),
    - ver.di
    - Wildwasser Magdeburg e.V.