

**Verordnung
der Sächsischen Staatsregierung
zum Inhalt von Gleichstellungsplänen
(Sächsische Gleichstellungsplanverordnung – SächsGleiPlanVO)**

Vom ...

Auf Grund des § 25 Absatz 5 des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes vom 19. Oktober 2023 [GVBl. S. 850] verordnet die Staatsregierung:

§ 1

Grundlagen, Begriffsbestimmungen

(1) Vorbehaltlich des Absatzes 5 Satz 1 gelten die Begriffsbestimmungen in § 4 des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes vom 19. Oktober 2023 [GVBl. S. 850] entsprechend.

(2) Bei nach Geschlechtern getrennter Darstellung sind die Gesamtanzahl der Bediensteten und der jeweilige Frauenanteil auszuweisen.

(3) Bei nach Besoldungs- und Entgeltgruppen getrennter Darstellung sind außertariflich beschäftigte Personen gesondert auszuweisen.

(4) Ist Teilzeitbeschäftigung darzustellen, wird eine Teilzeitbeschäftigung ab 80 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit und eine Teilzeitbeschäftigung von weniger als 80 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit ausgewiesen.

(5) Bei nach Funktionsebenen getrennter Darstellung sind auch die Behördenleitung, deren Stellvertretung und weitere oberhalb der in § 4 Absatz 5 Satz 2 des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes benannten liegende Ebenen auszuweisen. Soweit innerhalb der Funktionsebene der Referentinnen und Referenten mehrere Einstiegsebenen derselben Laufbahngruppe vertreten sind, hat eine getrennte Darstellung nach Einstiegsebenen zu erfolgen.

(6) Darstellungen im Gleichstellungsplan sind unzulässig, wenn einzelne Erhebungsmerkmale oder deren Kombinationen auf weniger als vier Personen in der Dienststelle zutreffen.

(7) Für Hochschulen im Sinne des § 1 Absatz 1 des Sächsischen Hochschulgesetzes vom 31. Mai 2023 (SächsGVBl. S. 329), das durch Artikel 8 Absatz 9 des Gesetzes vom 6. Juli 2023 (SächsGVBl. S. 467) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, gilt das Gleichstellungskonzept nach § 5 Absatz 3 des Sächsischen Hochschulgesetzes als Gleichstellungsplan, wenn mindestens die Anforderungen gemäß den §§ 2 bis 9 berücksichtigt sind.

§ 2

Bestandsaufnahme und Analyse

(1) Von jeder Dienststelle sind folgende Daten getrennt nach Geschlechtern im Gleichstellungsplan darzustellen:

1. die Anzahl der Bediensteten mit Vollzeitbeschäftigung und mit Teilzeitbeschäftigung, jeweils differenziert nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Funktionsebenen,
2. die Anzahl der Bediensteten mit Vollzeitbeschäftigung und mit Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen, jeweils differenziert nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Art der Funktionsebene,

3. die Anzahl der Auszubildenden differenziert nach Ausbildungsberufen sowie die Anzahl der Anwärtinnen und Bewerber differenziert nach Fachrichtungen, Laufbahngruppen und Einstiegsebenen, jeweils differenziert nach Vollzeitbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung,
 4. die Anzahl der Bediensteten mit Vollzeitbeschäftigung und mit Teilzeitbeschäftigung in befristeten Arbeits- und Dienstverhältnissen, jeweils differenziert nach Befristungen mit und ohne Sachgrund,
 5. die Zahl der Bediensteten, die sich ohne Bezüge in Beurlaubung befinden, differenziert nach Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben und sonstigen Beurlaubungen sowie aufgeschlüsselt nach Beurlaubungsdauer am Stichtag,
 6. Anzahl und Bezeichnung von Gremien einschließlich der Anzahl der in diese berufenen oder entsandten Mitglieder, die folgende Kriterien erfüllen:
 - a) die Berufung oder Entsendung der Mitglieder obliegt der Dienststelle,
 - b) die Gremien werden aufgrund von Vorschriften einberufen oder besetzt,
 - c) die Gremien werden für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten gebildet und
 - d) die Mitglieder der Gremien werden nicht durch eine Wahl bestimmt.
- (2) Die Bestandsaufnahme im Gleichstellungsplan enthält außerdem
1. eine Schätzung der im Geltungszeitraum geplanten
 - a) Einstellungen, differenziert nach Art des Beschäftigungsverhältnisses sowie nach Laufbahngruppen und Einstiegsebenen sowie gleichwertig eingesetzten Beschäftigten,
 - b) Beförderungen nach Besoldungsgruppen,
 - c) Nachbesetzungen in Gremien im Sinne von Absatz 1 Nummer 6 sowie
 2. eine anonymisierte Statistik über die Ergebnisse der im vergangenen Geltungszeitraum erfolgten dienstlichen Regelbeurteilungen, in der für jede Bewertungsstufe im Sinne des Gesamturteils jeweils eine Differenzierung nach Geschlechtern erfolgt und die Anteile der Bediensteten mit Vollzeitbeschäftigung und mit Teilzeitbeschäftigung anzugeben sind.
- (3) Nach der zahlenmäßigen Bestandsaufnahme muss der Gleichstellungsplan eine Analyse des Datenmaterials enthalten. Die Analyse untersucht, in welchen Funktionsebenen Frauen unterrepräsentiert sind und ermittelt die Ursachen. Auch die Gesamtheit der obersten Funktionsebenen der Dienststelle ist auf eine Unterrepräsentation von Frauen hin zu untersuchen.

§ 3

Erfolgskontrolle

- (1) Soweit im vorhergehenden Gleichstellungsplan eine Unterrepräsentanz von Frauen festgestellt wurde, ist eine Entwicklung der Anteile der Geschlechter anhand der Kategorien nach § 2 Absatz 1 darzustellen (Erfolgskontrolle). Ferner sind für diesen Zeitraum getrennt nach Geschlechtern darzulegen
1. Einstellungen, getrennt nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Funktionsebenen,
 2. Beförderungen und Höhergruppierungen der Bediensteten mit Vollzeitbeschäftigung und mit Teilzeitbeschäftigung, getrennt nach Art des Beschäftigungsverhältnisses sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen,

3. die Anzahl der Bediensteten mit Vollzeitbeschäftigung und mit Teilzeitbeschäftigung, die an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen haben, getrennt nach
 - a) Fortbildungen für Führungskräfte, Fortbildungen zur Vorbereitung auf Führungspositionen und sonstigen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie
 - b) der Art des Beschäftigungsverhältnisses und der Funktionsebene.
- (2) Soweit Zielvorgaben des vorhergehenden Gleichstellungsplans nicht erreicht wurden, sind die Ursachen zu ermitteln und zu erläutern.

§ 4

Maßnahmen bei Unterrepräsentanz

Ergibt sich aus der Bestandsaufnahme und Analyse sowie der Erfolgskontrolle eine Unterrepräsentanz von Frauen, sind im Gleichstellungsplan personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen aufzunehmen, mit denen die Unterrepräsentanz beseitigt werden soll. Dazu zählen beispielsweise

1. Projekte zum Führen in Teilzeitbeschäftigung,
2. Konzepte zum mobilen und flexiblen Arbeiten,
3. Mentoring- und Coaching-Programme zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen,
4. Angebote geeigneter Seminare und Fortbildungen zur beruflichen Entwicklung,
5. ressortspezifische und allgemeine Schulungen von Führungskräften zur Gleichstellung von Frauen,
6. individuelle Karriereberatung und Unterstützung bei der Karriereplanung,
7. gezielte Förderung von Berufseinsteigerinnen und
8. Unterstützung bei der Bildung von Netzwerken.

Für jede Maßnahme sind das mit ihr verfolgte Ziel und ihr Umsetzungszeitraum anzugeben. Soweit eine vollständige Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungszeitraums des Gleichstellungsplans voraussichtlich nicht realisiert werden kann, sind konkrete Teilziele zum stufenweisen Abbau der Unterrepräsentanz zu formulieren. Im Rahmen der Erfolgskontrolle des nachfolgenden Gleichstellungsplans sind die ergriffenen Maßnahmen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit zur Erreichung der formulierten Ziele zu überprüfen.

§ 5

Sexuelle Belästigung

Der Gleichstellungsplan soll Strategien zur Sensibilisierung für sexuelle Belästigung und zum Umgang mit dieser enthalten. Dazu zählen beispielsweise

1. die Information aller Bediensteten über die gesetzlich notwendigen und sonstigen umsetzbaren Schutz- und Präventionsmaßnahmen sowie über Angebote von externen Beratungsstellen,
2. die Angabe der für die Dienststelle zuständigen Personen für die Entgegennahme und Prüfung von Beschwerden,
3. die Darstellung von Verfahrenswegen inner- und außerhalb der Dienststelle bei Beschwerden und
4. Angebote von Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Führungskräfte, Gleichstellungsbeauftragte sowie Bedienstete in der Personalverwaltung und den Personalvertretungen.

§ 6

Fortbildungsmaßnahmen

Der Gleichstellungsplan soll Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen enthalten. Dazu zählen beispielsweise folgende Fortbildungen:

1. zum Gleichstellungsrecht, zur Chancengerechtigkeit und zu den Instrumenten der Frauenförderung als Kernthemen in Führungskräftebildungen,
2. zu Aspekten der familiären Verpflichtungen und Teilzeitfaktoren als Teil von Schulungen für Führungskräfte zur Leistungsbewertung der Bediensteten,
3. zum Führen auf Distanz als Teil von Schulungen für Führungskräfte, um die Sichtbarkeit von Teilzeitbeschäftigten oder mobil arbeitenden Bediensteten zu fördern,
4. für Teilzeitbeschäftigte im Bereich der Inhouse-Schulungen und
5. zu nicht ortsbezogenen Formen der Wissensvermittlung, zum Beispiel „E-Learning“, Webinare sowie digitale Unterrichtsräume mit Videokonferenztechnik.

§ 7

Erläuterungen zur Personalentwicklung

Der Gleichstellungsplan soll Erläuterungen zur Personalentwicklung in der Dienststelle enthalten. Dazu zählen beispielsweise

1. Potentialerkennung und Potentialförderung,
2. die Entwicklung von Personalförderungskriterien,
3. die Übertragung von höherwertigen Aufgaben wie der Leitung von Arbeitsgruppen und Stellvertretungsfunktionen,
4. Erprobung und Weiterentwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen,
5. Rotationsmöglichkeiten unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit sowie
6. die Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus der Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben.

§ 8

Gremien

Der Gleichstellungsplan soll Strategien zur geschlechtergerechten Besetzung von und Entsendung in Gremien enthalten. Dazu zählen beispielsweise folgende Maßnahmen:

1. Mentoring- und Coaching-Programme zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien,
2. ein regelmäßiges Monitoring der Entwicklung des Frauen- und Männeranteils in Gremien der Dienststelle,
3. Berichte auf den Internet- und Intranetseiten der Dienststelle über die Besetzung von Gremien der Dienststelle und Entsendungen in andere Gremien sowie jährliche Aktualisierung der darin enthaltenen Zahlen,
4. die frühzeitige Nachfolgeplanung für Gremiennachbesetzungen,
5. die gezielte und frühzeitige Ansprache von Frauen, sofern diese in einem Gremium unterrepräsentiert sind,
6. an generell geeignete weibliche Bedienstete gerichtete offene Interessenbekundungsverfahren zur Mitgliedschaft in Gremien,

7. frühzeitige Qualifizierungsangebote für geeignete weibliche Bedienstete zum Zwecke der Kandidatur,
8. Konzepte zum mobilen und flexiblen Arbeiten in Gremien der Dienststelle,
9. das Hinwirken auf die Überprüfung der Arbeitsgrundlagen von Gremien außerhalb der Dienststelle, in die Personen entsendet werden,
10. die Sensibilisierung der Gremienleitungen der Dienststelle zur Berücksichtigung von Familien- oder Pflegeaufgaben bei der Sitzungsterminierung und
11. die Entlastung der Gremienmitglieder von anderen Aufgaben.

§ 9

Übergangsvorschrift

(1) Daten und Datenkombinationen müssen mit Ausnahme der in § 2 Absatz 1 Nummer 6 und Absatz 2 Nummer 2 genannten Fälle erst dann im Gleichstellungsplan dargestellt werden, sobald sie elektronisch abrufbar sind.

(2) Die Auswirkungen der Regelung in § 1 Absatz 4 sind zwei Jahre nach dem in Absatz 1 genannten Zeitpunkt von der Staatsregierung zu evaluieren.

§ 10

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Dresden, den ...

Der Ministerpräsident

Michael Kretschmer

Die Staatsministerin der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung

Katja Meier

Begründung

A. Allgemeiner Teil

1. Allgemeines

Die im fünften Abschnitt des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes (SächsGleiG) vom 19. Oktober 2023 [GVBl. S. 850] in den Paragraphen 23 ff. normierten Gleichstellungspläne dienen der Erreichung der Ziele des Gesetzes und sind als solche ein wichtiger Teil einer erfolgreichen und effektiven Gleichstellungsarbeit in den Dienststellen. Die Sächsische Gleichstellungsplanverordnung (SächsGleiPlanVO) enthält gemäß § 25 Absatz 5 SächsGleiG nähere Bestimmungen über die konkreten in der Bestandsaufnahme darzustellenden Merkmale und Daten, die konkreten der Erfolgskontrolle zu unterziehenden Kriterien sowie weitere mögliche Inhalte des Gleichstellungsplans.

Die Gleichstellungspläne lösen die bisherigen Frauenförderpläne nach dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz (SächsFFG) ab. Letztere waren ausweislich der Feststellungen im sechsten Frauenförderungsbericht des Freistaates Sachsen bisher inhaltlich größtenteils allgemein gehalten und konzentrierten sich insbesondere auf eine Beschreibung bzw. eine Auswertung statistischer Kennzahlen, wie sie u. a. in § 5 SächsFFG definiert wurden. Dagegen wurden in den Frauenförderplänen seltener konkrete, an statistischen Zahlen und Zeitrahmen orientierte Zielvorgaben (24 Prozent) und zeitliche Stufenpläne (7 Prozent) ausformuliert. Ebenso blieb ein Ausblick auf das Ziel der künftigen Frauenförderung in den Dienststellen häufig aus. Gleichwohl die Entwicklung personeller und organisatorischer Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Rahmen von Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplans bereits gemäß § 4 Absatz 1 SächsFFG ein seit Jahrzehnten gesetzlich vorgeschriebener notwendiger Inhalt eines Frauenförderplans war, hat sich auch die Umsetzung dieser Vorgabe in der Praxis nicht ausreichend etabliert. Im Ergebnis trug der Frauenförderplan damit lediglich den Charakter eines deskriptiven Berichtswesens.

Demgegenüber sollen die Gleichstellungspläne als effektives und wirksames Kontroll- und Steuerungsinstrument für gleichstellungsrelevante Prozesse in den Dienststellen fungieren. Die Festlegungen im Gleichstellungsplan sind Bestandteil der Personalentwicklungsplanung (§ 23 Absatz 2 SächsGleiG). Eines der maßgebenden Ziele des SächsGleiG ist die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern (§ 1 Nummer 1 SächsGleiG), wozu insbesondere die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen (Leitungs-)Bereichen zählt (vgl. dazu § 4 Absatz 5 SächsGleiG). Um dieses Ziel zu erreichen, sind aussagekräftige Bestandsaufnahmen der Personalstruktur, kritische Erfolgskontrollen vorhergehender Gleichstellungspläne und verbindliche Zielvorgaben sowie konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele unerlässlich. Hierfür bedarf es nach den Erfahrungen mit der unzureichenden Umsetzung der Regelungen des SächsFFG konkreterer Bestimmungen zur inhaltlichen Ausgestaltung der Gleichstellungspläne. Nur so können diese ein wirksames Instrument zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter in den Dienststellen werden.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist eine Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (§ 23 Absatz 4 SächsGleiG). Durch diese Verordnung soll in der Praxis die Erstellung des Gleichstellungsplans für die einzelne Dienststelle erleichtert sowie eine gewisse Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit hergestellt werden.

2. Erfüllungsaufwand

Durch die Verordnung entsteht allein zusätzlicher Personal- und Sachaufwand in der Verwaltung des Freistaates Sachsen. Die Verordnung verursacht keinen Erfüllungsaufwand für die Bürgerinnen und Bürger, für die Wirtschaft sowie die kommunalen Haushalte.

Der diesbezügliche Erfüllungsaufwand für die Verwaltung des Freistaates Sachsen ist bereits in der Darstellung des Erfüllungsaufwands zum SächsGleiG konkret prognostiziert und in der dortigen Bilanzierung des Mehr- und Minderaufwands abgebildet worden. Da das SächsGleiG als Ermächtigungsnorm das SächsFFG ablöst, ist Ausgangspunkt der Ermittlung des mit der Ablösung und der vorliegenden Verordnung verbundenen Mehraufwands bei der Erstellung der Gleichstellungspläne die tatsächliche Umsetzung des SächsFFG im Hinblick auf die Frauenförderpläne, soweit sie ermittelbar war und soweit die Verordnung demgegenüber tatsächliche inhaltliche und praktische Änderungen verursacht.

Zwar ist der Gleichstellungsplan ebenso wie der Frauenförderplan gemäß § 4 SächsFFG alle vier Jahre zu erstellen. Durch das SächsGleiG und diese Verordnung werden jedoch weitergehende inhaltliche Anforderungen gestellt. Für deren Erfüllung wurde bereits in der Darstellung des Erfüllungsaufwands zum SächsGleiG pro Dienststelle alle vier Jahre ein durchschnittlicher Zeitmehraufwand im Umfang von 120 Stunden, jährlich also 30 Stunden, in LG/E 2.1 geschätzt. Hierbei handelt es sich um eine großzügige Schätzung, in die ursprünglich einkalkuliert worden war, dass bezüglich eines Teils der Kriterien manuelle Filterungen des von den Personalverwaltungssystemen gespeicherten Datenbestandes erforderlich sein könnten. Diese Eventualität kommt aufgrund der weitgehenden Übergangsregelung in § 9 dieses Verordnungsentwurfes nicht zum Tragen. Ferner berücksichtigt diese Schätzung bereits, dass zwar nicht jede Dienststelle einen Gleichstellungsplan erstellen, aber der stellenbewirtschaftenden Dienststelle entsprechende Zuarbeiten leisten muss.

Auch die nach der Hälfte des Geltungszeitraums eines Gleichstellungsplans zu erstellende Anpassung und Aktualisierung wurde aus dem SächsFFG übernommen und wird durch die in dieser Verordnung festgelegten weitergehenden inhaltlichen Anforderungen etwas aufwändiger sein. In der Darstellung des Erfüllungsaufwands zum SächsGleiG wurde dieser wie bisher alle vier Jahre (nur zwischen der Erstellung von zwei Gleichstellungsplänen) entstehende durchschnittliche Zeitmehraufwand pro Dienststelle mit einem Umfang von 40 Stunden, also zehn Stunden jährlich, in LG/E 2.1 berechnet.

B. Besonderer Teil

Zu § 1 (Grundlagen, Begriffsbestimmungen)

§ 1 formuliert zentrale Grundlagen und Begriffsbestimmungen, die bei der Anwendung der gesamten Rechtsverordnung zu berücksichtigen sind.

Zu Absatz 1

Absatz 1 bestimmt, dass vorbehaltlich des Absatzes 5 Satz 2 die Begriffsbestimmungen des § 4 SächsGleiG auch für diese Verordnung gelten. Dabei handelt es sich insbesondere um die Begriffe Bedienstete (§ 4 Absatz 1 SächsGleiG), Dienststelle (§ 4 Absatz 2 SächsGleiG), Dienststellenleitung (§ 4 Absatz 3 SächsGleiG), Neubildung von Dienststellen (§ 4 Absatz 4 SächsGleiG), Unterrepräsentanz von Frauen (§ 4 Absatz 5 SächsGleiG), Familien- bzw. Pflegeaufgaben (§ 4 Absatz 6 SächsGleiG), Gremien (§ 4 Absatz 7 SächsGleiG), Mobile Arbeit (§ 4 Absatz 8 SächsGleiG) sowie Bereich als Anknüpfungspunkt für die Unterrepräsentation von Frauen in kommunalen Dienststellen (§ 4 Absatz 8 SächsGleiG). In Absatz 5 Satz 1 wird der Begriff der „Funktionsebenen“ abweichend zu § 4 Absatz 5 Satz 2 SächsGleiG weiter ausdifferenziert. Demnach gilt § 4 SächsGleiG nur vorbehaltlich Absatz 5 Satz 1.

Zu den Absätzen 2 bis 5

Die Absätze 2 bis 5 enthalten nähere Vorgaben für die Datenerhebung und Darstellung im Gleichstellungsplan, soweit dort eine getrennte Darstellung nach den folgenden Kriterien

erforderlich ist: Geschlecht (Absatz 2), Besoldungs- und Entgeltgruppen (Absatz 3), Teilzeitanteil (Absatz 4) sowie Funktionsebenen (Absatz 5).

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Absatz 2 erläutert, wie in der Datenerhebung und Darstellung die Aufschlüsselung nach Geschlechtern erfolgen soll. Diese entspricht der bisherigen und weiterzuführenden Methodik der Sächsischen Frauenförderungsstatistik, die jeweils die Gesamtzahl der Bediensteten und den Frauenanteil ausgibt.

Absatz 3 stellt klar, dass bei der Entscheidung für eine Differenzierung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen außertariflich beschäftigte Personen gesondert zu den nach Besoldungs- und Entgeltgruppen entlohnten Personen auszuweisen sind.

Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Vor diesem Hintergrund ist neben dem Vollzeitanteil in einem gewissen Rahmen auch der Umfang des Teilzeitanteils zu erfassen. Absatz 4 legt dahingehend eine getrennte Darstellung von Teilzeitbeschäftigung ab 80 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit und von weniger als 80 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit fest. Bezugsgröße ist die regelmäßige Arbeitszeit von 40 Wochenstunden. 80 Prozent entsprechen einer wöchentlichen Arbeitszeit von 32 Stunden. Teilordnungen bleiben bei der Ermittlung von Teilzeitbeschäftigten außer Betracht. Diese Regelung trägt der Tatsache Rechnung, dass der Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen 85 Prozent beträgt (vgl. Sechster Frauenförderungsbericht, S. 66). Dabei sind teilzeitbeschäftigte Bedienstete, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche volle Wochenarbeitszeit eines bzw. einer Vollzeitbeschäftigten beträgt (a.a.O.).

Die getrennte Ausweisung im Gleichstellungsplan ist nicht nur von erheblichem gleichstellungspolitischen, sondern vor allem auch gesamtgesellschaftlichen Interesse: Vor dem Hintergrund der besonderen demografischen Situation im Freistaat Sachsen und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels auch im hiesigen öffentlichen Dienst muss das Fachkräftepotenzial aller, und damit auch der überwiegend weiblichen in Teilzeit tätigen Bediensteten, optimal genutzt werden. Obgleich die individuellen Lebensplanungen der Bediensteten zu respektieren sind, müssen die Arbeitsbedingungen und Strukturen in den Dienststellen sicherstellen, dass alle Bediensteten die diesbezüglichen Entscheidungen nicht aufgrund ungünstiger Arbeitsbedingungen oder sonstiger äußerer Hemmnisse, sondern auf der Grundlage gleicher und chancengerechter Strukturen tatsächlich aus einem eigenen und freien Willen treffen können. Hier setzt der Gleichstellungsplan an, indem er der Dienststellenleitung ein Instrument an die Hand gibt, die bestehenden Verhältnisse zu erheben und bei ungünstigen Entwicklungen gegebenenfalls nachzusteuern. So kann sichergestellt werden, dass alle Bediensteten jene Bedingungen vorfinden, um entsprechend ihrer individuellen Lebensplanung die optimalen Entscheidungen zu Arbeitsumfang und Karriereweg treffen zu können.

Eine Grundlage dafür bietet die differenzierte Ausweisung des Teilzeitumfanges gemäß § 1 Absatz 4 SächsGleiPlanVO-E: Die Entscheidung insbesondere von Frauen für die Beschäftigungsart Teilzeit ist nach wie vor häufig mit einer traditionellen Rollenverteilung in Gesellschaft und Familie verbunden. Um Familien- und Pflegearbeit mit der Berufstätigkeit zu vereinbaren, reduzieren überproportional häufig Frauen ihren Beschäftigungsumfang. Dies wirkt sich erheblich auf deren Lebenseinkommen und deren eigenständige Existenzsicherung, insbesondere im Alter, aus. Im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung sind in Teilzeit, insbesondere bei geringen Teilzeitumfängen, sowohl der Stundenlohn als auch die Aufstiegs- und Karriereperspektiven geringer.

Vor diesem Hintergrund ist es von maßgeblichem Interesse, nicht nur zu wissen, welcher Anteil der Belegschaft in Teilzeit arbeitet, sondern zumindest auch abschätzen zu können, ob ein Beschäftigungsumfang nahe an der Vollzeit oder weit darunter überwiegt. Für die nicht nur nach dem SächsGleiG anzuwendenden Personalförderungsmaßnahmen macht es einen erheblichen Unterschied, ob die Mehrzahl der Bediensteten etwa mit 35 Wochen-

stunden oder aber nur mit 20 Wochenstunden tätig ist. Im erstgenannten Fall kann gegebenenfalls durch kleinteilige und konkrete Maßnahmen im Sinne der Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit der Berufstätigkeit eine Steigerung des Erwerbsumfanges erreicht und damit den Belangen der Bediensteten, aber auch der Dienststelle entsprochen werden. Bei relativ geringen Teilzeitumfängen können sich dagegen eher Fragen nach Möglichkeiten für Fort- und Weiterbildung stellen.

Es wird auf die aktuellen Erhebungen für den Personalstrukturbericht des Freistaates Sachsen hingewiesen, bei denen die Arbeitszeitumfänge bereits differenziert in Zehn-Prozentschritten erhoben werden. Durch diese Erhebung liegen die grundständigen Daten für die Differenzierung des Teilzeitbeschäftigungsumfanges bereits vor.

Absatz 5 enthält weitere Anforderungen, soweit im Gleichstellungsplan nach Funktionsebenen zu differenzieren ist. Ausgangspunkt sind die beispielhaften Beschreibungen in § 4 Absatz 5 Satz 2 SächsGleiG. Es ist also insbesondere nach Dezernatsleitungen, Abteilungsleitungen, Referatsleitungen, Fachgebiets- oder Sachgebietsleitungen, der Gruppe der Referentinnen und Referenten, der Gruppe der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter sowie der Gruppe der Mitarbeitenden sowie der Gruppe der Auszubildenden bzw. der Gruppe der Anwärterinnen und Anwärter zu unterscheiden. Darüber hinaus sind nach Satz 1 Funktionsebenen im Sinne dieser Verordnung auch die Behördenleitung, deren Stellvertretung und weitere oberhalb der in § 4 Absatz 5 Satz 2 SächsGleiG genannten liegende Ebenen. Da hier auch jeweils nur eine Person vertreten sein kann, ist insoweit die Definition der Funktionsebene in § 4 Absatz 5 Satz 3 und 5 SächsGleiG nicht anwendbar, weil der Gleichstellungsplan nicht auf einen Geschäftsbereich abstellt. Wie hiermit im Rahmen der Analyse der Ergebnisse der Bestandsaufnahme umzugehen ist, regelt § 2 Absatz 3.

Satz 2 legt zudem fest, dass soweit innerhalb der Funktionsebene der Referentinnen und Referenten mehrere Laufbahngruppen/Einstiegsebenen vertreten sind, eine Binnendifferenzierung nach Laufbahngruppen und Einstiegsebenen erfolgt. Hintergrund dieser spezifischen Regelung ist die dahingehende Zuordnung von regelmäßig an das Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung abgeordneten hochqualifizierten Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern, die gemäß § 9 des Rechtspflegergesetzes (RPfIG) sachlich unabhängig und nur an Recht und Gesetz gebunden sind.

Zu Absatz 6

Absatz 6 stellt aus Gründen des Datenschutzes (Ausschluss von Re-Identifizierbarkeit) klar, dass eine Darstellung von Ergebnissen der Datenerhebung und Datenauswertung im Gleichstellungsplan zu unterbleiben hat, wenn einzelne Erhebungsmerkmale oder deren Kombinationen auf weniger als vier Personen in der Dienststelle zutreffen.

Zu Absatz 7

Absatz 7 formuliert eine Ausnahmeregelung bezüglich der Erstellung des Gleichstellungsplanes für Hochschulen im Sinne von § 1 Absatz 1 Sächsisches Hochschulgesetz (Sächs-HSG). Hintergrund der Regelung ist, dass die Hochschulen bereits im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben gemäß § 5 Absatz 3 SächsHSG verpflichtet sind, ein Gleichstellungskonzept für das hauptberuflich tätige Personal zu erstellen. Absatz 7 bestimmt deshalb, dass das Gleichstellungskonzept dann als Gleichstellungsplan nach dieser Verordnung gilt, wenn mindestens die Anforderungen gemäß §§ 2 bis 9 dieser Verordnung berücksichtigt sind. Diese Integration der Vorgaben des Gleichstellungsplanes in das vorhandene Gleichstellungskonzept dient der Arbeitseffektivierung der Hochschulen, die ansonsten zwei Instrumente vorhalten müssten. Allerdings entbindet diese Regelung die Hochschulen nicht von der Einhaltung des in § 23 Absatz 1 SächsGleiG zwingend normierten Turnus bezüglich der vierjährigen Erstellung des Gleichstellungsplanes und dessen zweijährlicher Anpassung an aktuelle Gegebenheiten.

Zu § 2 (Bestandsaufnahme und Analyse)

Nach § 25 Absatz 1 Satz 1 SächsGleiG sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur der Dienststelle im Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplans die Grundlagen des Gleichstellungsplans.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Nummer 1 bis 6 gibt die von den Dienststellen, jeweils differenziert nach Geschlechtern zu erhebenden und im Gleichstellungsplan dazustellenden gleichstellungspolitisch steuerungsrelevanten statistischen Daten vor. Eine Beschränkung auf diese Inhalte ist jedoch nicht zwingend.

Zu Nummer 1

Nummer 1 erfordert geschlechterdifferenziert die Anzahl der Bediensteten mit Vollzeitbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung im Sinne dieser Verordnung (vgl. § 1 Absatz 4) getrennt nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Funktionsebenen zu erfassen und darzustellen. Soweit bei den Datenerhebungen und der Darstellung der Daten eine Differenzierung nach Art des Beschäftigungsverhältnisses zu erfolgen hat, ist hiermit eine Unterscheidung nach Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richtern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemeint.

Zu Nummer 2

Nummer 2 übernimmt die genannten Anforderungen aus Nummer 1 für Bedienstete in Führungspositionen. In Führungspositionen ist nach wie vor aufgrund der verfestigten und fort-dauernden strukturellen Ungleichbehandlung von Frauen und Männern im Berufsleben eine Unterrepräsentanz von Frauen feststellbar. Angesichts der seit Jahrzehnten im sächsischen öffentlichen Dienst bestehenden grundsätzlichen Überrepräsentanz von Frauen (Zweiter Frauenförderungsbericht, 1996: 67,4 Prozent) müssten rein rechnerisch bei gleichen Karriereverläufen von Frauen und Männern und gleichen Aufstiegschancen erheblich mehr Frauen in Führungspositionen zu finden sein.

Zu Nummer 3

Ebenfalls geschlechterdifferenziert und getrennt nach Vollzeit und Teilzeitbeschäftigung im Sinne dieser Verordnung sind nach Nummer 3 die Anzahl der Auszubildenden, differenziert nach Ausbildungsberufen (Berufsbereichen) und die Anzahl der Anwärterinnen und Anwärter, differenziert nach Fachrichtungen, Laufbahngruppen und Einstiegsebenen, darzustellen. Anzumerken ist an dieser Stelle der sinkende Frauenanteil bei den Anwärterinnen und Anwärtern, der mit knapp über 30 Prozent in 2018 deutlich unter dem Frauenanteil der auszubildenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (67,2 Prozent) liegt (Sechster Frauenförderungsbericht, S. 73).

Die gemäß Nummer 3 zu erhebenden Berufsbereiche der Auszubildenden ergeben sich aus der von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichten Klassifikation der Berufe 2010 (überarbeitete Fassung 2020). Die konkreten Bezeichnungen sind dem der Begründung dieser Verordnung anliegenden Mustergleichstellungsplan (siehe unten) zu entnehmen. Für die Fachrichtungen der Anwärterinnen und Anwärter ist auf § 15 Absatz 4 Sächsisches Beamtengesetz abzustellen. Maßgeblich ist die tatsächliche Verwendung der Bediensteten. Ferner ergeben sich die Laufbahngruppen und Einstiegsebenen aus § 15 Absatz 2 Sächsisches Beamtengesetz.

Zu Nummer 4

Die nach Nummer 4 geforderten geschlechterdifferenzierenden Angaben zum Anteil befristeter Bediensteter nach Vollzeit- und Teilzeit sowie Befristungsgründen sind gleichstellungsrelevant. Aufgrund des hohen Anteils von Frauen im öffentlichen Dienst, insbesondere in Teilzeitbeschäftigungen, ist davon auszugehen, dass auch befristete Teilzeitbeschäftigungen eher von Frauen ausgeübt werden. Die entsprechende Erhebung von Befristungen erfolgt aktuell bereits für den Personalstrukturbericht zur Umsetzung des Sächsischen Personalanalysegesetzes (vgl. Berichte B.2.24 und B.2.28; allerdings Gesamtschau Ressorts).

Zu Nummer 5

Eltern und Pflegende sollen durch das SächsGleiG geschlechtsunabhängig darin bestärkt werden, sowohl einen angemessenen Beitrag zu den Familienaufgaben zu leisten, als auch sich beruflich weiter zu entwickeln. Daher ist die Erhebung der Beurlaubungsgründe und -dauer steuerungsrelevant. Nach Nummer 5 ist geschlechterdifferenziert die Zahl der Be- diensteten, die sich ohne Bezüge in Beurlaubung befinden, differenziert nach Beurlaubun- gen zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben und sonstigen Beurlaubungen und aufgeschlüsselt nach Beurlaubungsdauer am Stichtag zu erfassen. Familien- oder pfe- gebedingt ist eine Beurlaubung dann, wenn sie jeweils zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben, die jeweils in § 1 SächsGleiPlanVO i.V.m. § 4 Absatz 6 SächsGleiG legaldefiniert sind, beantragt wird. Eine Familienaufgabe wird nicht nur durch die Betreuung eines leiblichen Kindes erfüllt, sondern insbesondere auch bei der Betreuung von Adoptiv-, Pflege- oder Enkelkindern. Auch Elternzeiten sind Beurlaubungen im Sinne des Sächs- GleiG und dieser Verordnung. Weiterhin wurde mit § 4 Absatz 6 SächsGleiG der Begriff des „nahen Angehörigen“ zeitgemäß erweitert, um die Entwicklung der zunehmenden ge- sellschaftlichen Vereinzelung einerseits und der größeren Bedeutung von lebenslangen Freundschaften und sozialen Nähebeziehungen zu Personen, die keine Familienangehöri- gen im herkömmlichen Sinne sind, aufzugreifen.

Zu Nummer 6

Der Sechste Frauenförderungsbericht des Freistaats Sachsen (S. 45 ff.) hat eine erhebliche Unterrepräsentation von Frauen in den Gremien festgestellt, auf deren Besetzung die öf- fentliche Hand Einfluss hat. Außerdem wurde eine insbesondere für Frauen mit Familien- aufgaben ungünstige Arbeitskultur und -struktur der Gremien in Sachsen festgestellt. Ziel des SächsGleiG ist es, die zugrundeliegenden Mechanismen zu beseitigen und eine gleich- berechtigte Repräsentation von Frauen und Männern zu ermöglichen. Denn nur dann kön- nen die spezifischen Erfahrungen und Perspektiven in die Arbeit und vor allem die Ent- scheidungen der Gremien einfließen. Nummer 6 verpflichtet die Dienststellen zur Darstel- lung von Anzahl und Benennung von Gremien (Legaldefinition: § 1 SächsGleiPlanVO i.V.m. § 4 Absatz 7 SächsGleiG) einschließlich der nach Geschlechtern getrennten Benennung der in diese berufenen oder entsandten Mitglieder bei Vorliegen der folgenden Kriterien:

Zu Buchstabe a

Berufung und Entsendung durch Dienststelle

Zu Buchstabe b

aufgrund von Vorschriften einberufen oder besetzt

Zu Buchstabe c

Wirkungszeitraum von mindestens sechs Monaten

Zu Buchstabe d

keine Mitgliederbestimmung durch Wahl.

Zu Absatz 2

Absatz 2 enthält weitere Anforderungen für die Darstellung der zahlenmäßigen Bestands- aufnahme im Gleichstellungsplan.

Zu Nummer 1

Nach Maßgabe des § 25 Absatz 1 Satz 2 SächsGleiG sollen, soweit absehbar, für den vierjährigen Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes die Anzahl einzelner Personal- maßnahmen geschätzt und Personalplanungen angegeben werden. Innerhalb der in § 25 Absatz 1 Satz 2 SächsGleiG normierten Fluktuationsuntersuchung ist festzustellen, wie viele Einstellungen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich vorzunehmen sein werden (Buchstabe a) und wie viele Beförderungen zu erwarten sind

(Buchstabe b). Dabei sind nicht nur Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit, die von Dienststelle zu Dienststelle verschieden sein kann, auch das Ausscheiden von Bediensteten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen. Diese Fluktuationsuntersuchung ermöglicht der Dienststelle entsprechend ihrer Ausgangslage und Möglichkeiten abzuschätzen, wie etwaige Unterrepräsentanzen abgebaut werden können, und ist insofern Voraussetzung, um zielgenaue Maßnahmen (vgl. § 25 Absatz 3 SächsGleiG, § 4 SächsGleiPlanVO) ergreifen zu können. Vor diesem Hintergrund sind nach Maßgabe des § 25 Absatz 1 Satz 3 SächsGleiG auch absehbare Nachbesetzungen in Gremien im Sinne von Absatz 1 Nummer 6 darzustellen (Buchstabe c). Dies gilt gemäß § 25 Absatz 1 Satz 3 SächsGleiG soweit die Daten erhebbar sind und umfasst auch dortige Veränderungen.

Zu Nummer 2

Über Maßnahmen des beruflichen Aufstiegs wird maßgeblich anhand dienstlicher Beurteilungen entschieden. Die systematische Erfassung der Ergebnisse dienstlicher Regelbeurteilungen in der Dienststelle im vergangenen Geltungszeitraum ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem geschlechtergerechten Beurteilungswesen. Die anonymisierte Statistik weist nicht nur die Ergebnisse der erfolgten Regelbeurteilungen aus, sondern kann durch die Aufschlüsselung nach Geschlechtern sowie Vollzeitbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung im Sinne dieser Verordnung erste Anhaltspunkte für auffällige unmittelbare oder mittelbare Ungleichbehandlungen und klassische Beurteilungsfehler, wie die Konzentration auf Präsenz und einen hohen Beschäftigungsumfang, aufzeigen. Soweit im Einzelfall auf Grund der Anzahl der Bediensteten trotz Anonymisierung eine Zuordnung des Regelbeurteilungsergebnisses zu einer oder einem Bediensteten möglich ist, hat die Darstellung der Ergebnisse im Gleichstellungsplan aus Datenschutzgründen zu unterbleiben.

Zu Absatz 3

Absatz 3 Satz 1 regelt die Verpflichtung, nach der zahlenmäßigen Bestandsaufnahme eine Analyse des Datenmaterials vorzunehmen. Hierzu ist gemäß Absatz 3 Satz 2 zunächst zu untersuchen, in welchen Funktionsebenen Frauen unterrepräsentiert sind. Soweit dies der Fall ist, sind die Ursachen zu ermitteln und darzustellen. Da sich der Gleichstellungsplan in der Regel auf eine Dienststelle bezieht, ist hinzunehmen, dass im Rahmen der abschließenden Analyse gemäß Absatz 3 auf den höchsten Funktionsebenen (z.B. [stellvertretende] Behördenleitung) keine Unterrepräsentanz von Frauen festgestellt werden kann, wenn in einer Funktionsebene nur eine Person vorhanden ist. Absatz 3 Satz 3 stellt klar, dass auch die Gesamtheit der obersten Funktionsebene der Dienststelle auf eine Unterrepräsentanz von Frauen zu untersuchen ist.

Zu § 3 (Erfolgskontrolle)

§ 3 regelt ausgehend von § 25 Absatz 2 SächsGleiG als weiteren Teil des Gleichstellungsplanes die Erfolgskontrolle, indem konkreten Anforderungen an die Darstellung im Sinne eines verbindlichen Vergleiches der Ist-Situation nach § 2 (Bestandsaufnahme und Analyse) mit den Daten und Zielvorgaben des vorhergehenden Gleichstellungsplans aufgestellt werden.

Zu Absatz 1

Die Auswertung der bisherigen Maßnahmen soll eine fundierte Basis für Aussagen zur Personalplanung und -entwicklung bieten. Absatz 1 Satz 1 regelt, dass soweit im vorhergehenden Gleichstellungsplan eine Unterrepräsentanz von Frauen festgestellt wurde, für dessen Geltungszeitraum die Entwicklung der Anteile der Geschlechter innerhalb der in § 2 Absatz 1 Nummer 1 bis 6 aufgezählten Kategorien darzustellen ist. Ferner sind nach Absatz 1 Satz 2 getrennt nach Geschlechtern weitere detaillierte Analysen, wie differenzierte Angaben zu Einstellungen (Nummer 1), Beförderungen und Höhergruppierungen (Nummer 2) und Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (Nummer 3) zwingend für eine vollständige Darstellung gleichstellungsrelevanter Informationen und Entwicklungen. Bei den nach Satz 2 Nummer 3 Buchstabe a genannten Fortbildungen zur Vorbereitung auf Führungspositionen sind solche im Sinne von § 23 Sächsische Laufbahnverordnung (SächsLVO) gemeint.

Aufstiegsfortbildungen, mit denen keine Führungsposition verbunden sind, sind nicht umfasst.

Zu Absatz 2

Absatz 2 enthält als zwingenden Inhalt des Gleichstellungsplanes die Verpflichtung, einen Abgleich mit den Zielvorgaben des vorhergehenden Gleichstellungsplans durchzuführen und im Falle des Nichterreichens von Zielvorgaben die Ursachen dafür zu ermitteln und darzulegen.

Zu § 4 (Maßnahmen bei Unterrepräsentanz)

§ 25 Absatz 3 SächsGleiG enthält bereits gesetzliche Verpflichtungen zur Darstellung im Gleichstellungsplan, sofern eine Unterrepräsentanz festgestellt wurde. § 4 konkretisiert § 25 Absatz 3 Satz 1 SächsGleiG, der Festlegungen für entsprechende Maßnahmen trifft.

Satz 1 greift die nach § 25 Absatz 3 Satz 1 SächsGleiG bestehende Verpflichtung auf, bei einer Unterrepräsentanz von Frauen konkrete personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen im Gleichstellungsplan zu benennen, mit denen die Unterrepräsentanz beseitigt werden soll. Dabei soll der Gleichstellungsplan nicht nur konkrete Maßnahmen und den Zeitraum, in dem sie umgesetzt werden sollen, benennen. Es ist auch darzulegen, welche konkreten und realistischen (Teil-)Ziele innerhalb des Zeitraums mit der Maßnahme erreicht werden sollen. Nach dem Schema „Analyse – Zielformulierung – Maßnahme – Analyse Zielerreichung – Anpassung Zielformulierung – Anpassung Maßnahme“ sollen erfolgreiche Zwischenschritte mit positiven Ergebnissen belegt und Meilensteine benannt werden.

Satz 2 enthält Beispiele geeigneter Maßnahmen, um einer festgestellten Unterrepräsentanz von Frauen im jeweiligen Zusammenhang entgegenzuwirken. Die Aufzählung der Beispiele dient der Orientierung und Hilfestellung für die Dienststellen. Sie ist weder zwingend noch abschließend.

Von grundlegender Bedeutung für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen sind praktikable Rahmenbedingungen für die Übernahme von Führungsfunktionen wie etwa Angebote zum Führen in Teilzeit (Nummer 1) oder mobiles und flexibles Arbeiten (Nummer 2). Sie ermöglichen insbesondere Bediensteten, die aufgrund von Vereinbarkeitsbelangen keine Vollzeitbeschäftigung ausüben können, ein entsprechendes berufliches Fortkommen.

Vor dem Hintergrund der allgemein anerkannten strukturellen Benachteiligung von Frauen im Berufsleben ist die ausschließliche Ausrichtung von Fördermaßnahmen auf Frauen (z. B. Mentoring- und Coaching-Programme nur für Frauen [Nummer 3]) zulässig und steht im Einklang mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben in Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz. Die Folgen der strukturellen Benachteiligung von Frauen im Beruf zeigen sich deutlich in einem geringeren Frauenanteil an Führungspositionen, in der geschlechtsspezifischen Lohnlücke (Gender Pay Gap) und der geschlechtsspezifischen Rentenlücke (Gender Pension Gap). Dies gilt nicht für Männer.

Satz 3 stellt nochmals die bereits in § 25 Absatz 3 Satz 1 SächsGleiG normierte Pflicht zur Bestimmung eines konkreten Zeitraums für die zu ergreifenden Maßnahmen im Gleichstellungsplan klar. Satz 4 legt fest, unter welchen Bedingungen konkrete Teilziele zum stufenweisen Abbau der Unterrepräsentanz formuliert werden können. Da im Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplans in der Regel nicht abschließend beurteilt werden kann, ob die Maßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanz führen werden, trägt Satz 4 Prognosecharakter.

Satz 5 regelt darüber hinaus die Pflicht, im Rahmen der Erfolgskontrolle des nachfolgenden Gleichstellungsplans die ergriffenen Maßnahmen einer auswertenden Betrachtung zu unterziehen. Hierbei sind die tatsächliche Umsetzung der geplanten Maßnahmen zu überprüfen, die Auswirkungen der Maßnahmen auf die Entwicklung des Frauenanteils in den von der Unterrepräsentanz betroffenen Funktionsebenen zu untersuchen und hinsichtlich ihres Nutzens zu bewerten.

Zu § 5 (Sexuelle Belästigung)

§ 5 Satz 1 greift die nach § 25 Absatz 4 Alternative 1 SächsGleiG bestehende regelmäßige Verpflichtung auf, im Gleichstellungsplan Strategien zur Sensibilisierung für sexuelle Belästigung und zum Umgang mit dieser darzustellen. Satz 2 enthält eine beispielhafte Benennung hierfür geeigneter Maßnahmen. Die Aufzählung der Beispiele ist weder zwingend noch abschließend. Sie dient der Orientierung und Hilfestellung für die Dienststellen.

Von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz sind in der Regel Frauen betroffen. Sexuelle Belästigungen stellen eine spezifische Form der Benachteiligung von Frauen dar. Die Prävention von sexueller Belästigung und ein entschiedenes Vorgehen dagegen können Frauen besser schützen und leisten einen wesentlichen Beitrag zur Gleichstellung.

Die Aufklärung aller Bediensteten (Nummer 1) insbesondere über die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), Informationen über Rechtsschutzmöglichkeiten sowie Beratungsangebote inner- und außerhalb der Dienststelle sind wesentliche Beiträge, Betroffene selbst zu ermächtigen, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wirksam entgegenzutreten. „Sonstige Schutz- und Präventionsmaßnahmen“ meint, dass nicht nur die nach gesetzlichen Vorschriften zwingenden, sondern gerade auch andere, niedrighwelligere Maßnahmen und Best-Practice-Beispiele bekannt gemacht werden. Ebenso wichtig ist die entsprechende Information der Führungskräfte und Personalverantwortlichen über ihre Handlungspflichten nach dem AGG. Ebenso wichtig ist die Benennung der für die Dienststelle zuständigen Personen (Nummer 2). Die Gleichstellungsbeauftragten haben in Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eine besondere Aufgabe als beratende Vertrauensperson für die Betroffenen. Sie nehmen Beschwerden von Bediensteten wegen sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz entgegen, informieren über Beratungs- und Hilfsangebote und leiten die Beschwerde mit Einverständnis der oder des Betroffenen an die zuständige Stelle, insbesondere die Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG weiter. Die Aufklärung der Bediensteten kann beispielsweise durch das Auslegen und Aushängen von Broschüren bzw. Einstellen der entsprechenden Informationen im Intranet der Dienststelle umgesetzt werden.

Um Unsicherheiten der Bediensteten hinsichtlich der rechtlichen Folgen einer Beschwerde und damit einhergehenden Hemmschwellen entgegenzutreten, ist die Darstellung der Verfahrenswege und der in Betracht kommenden Reaktionsmöglichkeiten inner- und außerhalb der Behörde (Nummer 3) wünschenswert.

Schulungen und Fortbildungen von Führungskräften, Gleichstellungsbeauftragten und den Bediensteten in der Personalverwaltung sowie den Personalvertretungen zur Sensibilisierung für und zum Umgang mit sexueller Belästigung (Nummer 4) dienen der nachhaltigen Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfelds.

Zu § 6 (Fortbildungsmaßnahmen)

§ 6 Satz 1 konkretisiert die nach § 25 Absatz 4 Alternative 2 SächsGleiG bestehende regelmäßige Verpflichtung, in den Gleichstellungsplan Vorgaben für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufzunehmen. Satz 2 enthält zur Illustration konkrete Beispiele geeigneter Vorgaben. Die Aufzählung der Beispiele ist weder zwingend noch abschließend. Sie dient der Orientierung und Hilfestellung für die Dienststellen.

Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung, der sie angehören, weshalb ihnen insbesondere bei der Umsetzung des SächsGleiG eine besondere Bedeutung zukommt. Sie haben erheblichen Einfluss auf die Förderung und Motivation der Bediensteten. Sie über die rechtlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit, ihre Notwendigkeit und Methoden zur Erkennung und Beseitigung struktureller Benachteiligungen aufzuklären (Nummer 1), ist daher ein grundlegender Baustein für eine Verbesserung der Chancengerechtigkeit und Frauenförderung in den Dienststellen. Zur Vermeidung von Beurteilungsfehlern im Zusammenhang mit Präsenz, Teilzeitbeschäftigung sowie flexiblen/mobilen Arbeitsformen empfehlen sich gezielte Schulungen der Führungskräfte zur Leistungsbewertung der Bediensteten (Nummer 2), die den Aspekt der familiären und pfl-

gerischen Verpflichtungen und Teilzeitfaktoren mitberücksichtigen. Dadurch werden Führungskräfte dafür sensibilisiert, dass Bedienstete keine bewussten oder unbewussten Nachteile erlangen, wenn sie familiären Verpflichtungen nachgehen oder in Teilzeit, mobil bzw. flexibel arbeiten. Führungskräftebildungen zum Führen auf Distanz (Nummer 3) dienen dem Ziel der Förderung der Sichtbarkeit Bediensteter trotz Teilzeitbeschäftigung und präsensbefreitem Arbeiten.

Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass sich der Arbeitszeitumfang von Bediensteten in vielerlei Hinsicht auf das berufliche Fortkommen auswirken kann. Hierbei ist nicht nur an die Übernahme von Leitungs- und Funktionsstellen zu denken, sondern z. B. auch an die Möglichkeit, an Fortbildungen teilzunehmen. Fortbildungen sind ein wichtiges Element der Personalentwicklung und ein Baustein für das berufliche Fortkommen. Das vielfach noch vorherrschende Modell von ganztägigen bzw. sogar mehrtägigen Fortbildungsveranstaltungen schließt Bedienstete mit reduzierter Arbeitszeit oder Familienaufgaben oftmals von vornherein von einer Teilnahme aus. Dies bedeutet einen Verzicht auf Potentiale und Potentialentwicklung. Die Einführung oder Erweiterung von Inhouse-Schulungen in Teilzeit (Nummer 4), etwa in Gestalt eines Baukasten-Systems, stellt eine geeignete Maßnahme zur Erhöhung der Teilnahme von Bediensteten mit Vereinbarkeitsbelangen dar. Um der gesamten Bandbreite der Beschäftigten eine Fort- und Weiterbildungsmöglichkeit zu bieten, können zudem moderne, nicht ortsbezogene Formen der Wissensvermittlung (Nummer 5), wie z. B. „E-Learning“, Webinare, digitale Unterrichtsräume mit Videokonferentechnik etc., eine Rolle spielen.

Zu § 7 (Erläuterungen zur Personalentwicklung)

Die Festlegungen im Gleichstellungsplan sind gemäß § 23 Absatz 2 SächsGleiG Bestandteil der Personalentwicklungsplanung. § 7 Satz 1 regelt entsprechend § 25 Absatz 4 Alternative 3 SächsGleiG, dass der Gleichstellungsplan die Überlegungen und Pläne der Dienststellenleitung zur Personalentwicklung enthalten soll. Die in Satz 2 unter den Nummern 1 bis 6 beispielhaft aufgezählten Aspekte sind klassische Ansatzpunkte einer geschlechtergerechten Personalentwicklung innerhalb der Dienststelle. Die Aufzählung der Beispiele dient der Orientierung und Hilfestellung für die Dienststellen. Sie ist weder zwingend noch abschließend. Der Aspekt der Entwicklung von Personalförderungskriterien (Nummer 2) betrifft etwa die Auswahl von Personal innerhalb der Dienststelle, welches durch Abordnungen, Erprobungen, besondere Aufgabenzuweisungen oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten besondere Förderung erfährt.

Zu § 8 (Gremien)

§ 8 Satz 1 greift die nach § 25 Absatz 4 Alternative 4 SächsGleiG bestehende regelmäßige Verpflichtung auf, im Gleichstellungsplan Strategien zur geschlechtergerechten Besetzung von und Entsendung in Gremien darzustellen. Hinsichtlich des Gremienbegriffs ist auf die Definition in § 1 Absatz 1 SächsGleiPlanVO i.V.m. § 4 Absatz 7 SächsGleiG zu verweisen. Danach sind Gremien aufgabenbezogen gebildete Einheiten, die aufgrund von Vorschriften einberufen oder besetzt werden, für die ein Bestellungs-, Vorschlags- oder Entsendungsrecht besteht und die auf Dauer, mindestens aber für den Zeitraum von sechs Monaten eingesetzt werden. Hierzu zählen insbesondere Ausschüsse, Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Vorstände, Jurys und Kuratorien. Aufsichtsräte und vergleichbare Überwachungsorgane von Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen sind keine Gremien im Sinne dieser Vorschrift.

Satz 2 enthält eine beispielhafte Benennung hierfür geeigneter strategischer Maßnahmen zur Förderung der geschlechtergerechten Besetzung von und Entsendung in Gremien. Die Aufzählung der Beispiele dient der Orientierung und Hilfestellung für die Dienststellen. Sie ist weder zwingend noch abschließend.

Der Sechste Frauenförderungsbericht des Freistaates Sachsen (S. 45 ff.) stellt eine erhebliche Unterrepräsentation von Frauen in den Gremien fest, auf deren Besetzung die öffentliche Hand Einfluss hat. In Gremien werden zentrale, zukunftsweisende Entscheidungen

getroffen. Um eine geschlechtersensible Sicht auf politische Prozesse und Entscheidungsfindungen sicherzustellen, ist ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in den Gremien eine entscheidende Voraussetzung. Die Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien ist daher ein wichtiges Ziel. Die in Satz 2 beispielhaft aufgezählten Maßnahmen kommen als geeignete Ansatzpunkte für Strategien innerhalb der Dienststelle zur geschlechtergerechten Besetzung von und Entsendung in Gremien in Betracht.

Grundlage der in Satz 2 vorgeschlagenen möglichen Maßnahmen sind die Feststellungen und Handlungsempfehlungen im Sechsten Frauenförderungsbericht des Freistaates Sachsen (S. 45 ff.). Danach ist davon auszugehen, dass die Thematik der paritätischen Besetzung von Gremien in der Mehrzahl der Dienststellen im Freistaat Sachsen in der alltäglichen Praxis wenig präsent ist. Monitoringinstrumente (Nummer 2) sowie die transparente Sichtbarmachung der Anzahl der Gremien und der Besetzungs- bzw. Entsendungsentscheidungen (Nummer 3) sind etwa Beispiele für zielführende Möglichkeiten, das Augenmerk auf die Thematik der paritätischen Gremienbesetzung zu lenken und das Bewusstsein für Unausgewogenheiten zu schärfen. Die Pflicht der Dienststelle zur jährlichen Erfassung der Besetzung eigener Gremien und Entsendungen in andere Gremien ist in § 28 Absatz 1 Nr. 1 SächsGleiG geregelt, so dass ein Rückgriff auf die ohnehin zu erhebenden Zahlen möglich ist. Das Beispiel der Überprüfung der Arbeitsgrundlagen (Satzungen, Geschäftsordnungen und ähnliche Grundlagen) von Gremien (Nummer 9) zielt etwa darauf ab, Berufungen von Mitgliedern allein auf Grund einer Führungsposition oder herausgehobenen Stellung zu hinterfragen und fachliche Kriterien in den Vordergrund zu rücken. Auch ist das Beispiel der Berücksichtigung von Vereinbarkeitsbelangen (Nummer 10) eine weitere grundlegende Voraussetzung, um mehr Frauen für die Arbeit in Gremien zu gewinnen.

Zu § 9 (Übergangsvorschrift)

Die Gleichstellungspläne sind zum einen gemäß § 23 Absatz 2 SächsGleiG Instrumente der (geschlechtergerechten) Personalentwicklungsplanung und zugleich gemäß § 29 Absatz 1 Satz 2 SächsGleiG auch Grundlage für die Berichterstattung der Staatsregierung im Rahmen des dem Landtag alle zwei Jahre vorzulegenden Berichts über die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung. Insoweit ist eine vollständige und umfassende Erhebung und Darstellung der nach dieser Verordnung erforderlichen Daten und Datenkombinationen unerlässlich.

Gleichwohl ist die in § 9 Absatz 1 enthaltene Übergangsregelung erforderlich, da mangels Einführung eines landeseinheitlichen Systems zur elektronischen Unterstützung des Personalmanagements (inklusive elektronischer Personalakte) derzeit nicht alle notwendigen Daten und Datenkombinationen elektronisch abrufbar sind. Die Regelung berücksichtigt, dass die manuelle Auswertung von Personalakten bezüglich aller nicht elektronisch vorliegender Daten und Datenkombinationen für die Verwaltung nur mit einem unverhältnismäßigen Aufwand zu erreichen wäre. Die Übergangsregelung setzt allerdings voraus, dass sämtliche Daten und Datenkombinationen, die bereits elektronisch vorliegen, geliefert werden. Mithin ist davon auszugehen, dass zumindest die Daten und Datenkombinationen, die bisher Grundlage der Frauenförderpläne waren, durch die Dienststellen auch bei der Erstellung der Gleichstellungspläne dargestellt werden. Daten, die nicht elektronisch vorliegen, sind spätestens dann zu erheben und im Gleichstellungsplan darzustellen, wenn sie elektronisch abrufbar sind.

Eine Ausnahme gilt nach Absatz 1 für die Daten zu den Gremien nach § 2 Absatz 1 Nummer 6 und zur Erstellung der anonymisierten Beurteilungsstatistik nach § 2 Absatz 2 Nummer 2, die auch darzustellen sind, wenn die Daten nicht elektronisch abgerufen werden können. Diese Daten sind unmittelbar aufgrund des SächsGleiG zu erheben (vgl. § 25 Absatz 1 Satz 3 SächsGleiG, § 28 Absatz 1 SächsGleiG) und müssen vorübergehend manuell erhoben und ausgewertet werden. Für die Herstellung von Chancengleichheit beim beruflichen Aufstieg sind sowohl ein geschlechtergerechtes Beurteilungswesen als auch die geschlechtergerechte Gremienbesetzung immanent. Untersuchungen zu Karrierehemmnissen für Frauen im öffentlichen Dienst kamen zu dem Ergebnis, dass dienstliche Beurteilungen oftmals unbewusst auf der Grundlage von Geschlechterstereotypen erfolgen. (vgl. z.B.

Schultz, Frauen in Führungspositionen der Justiz, DRiZ 2012, 264, 269; Jochmann-Döll/Tondorf (2013), Nach Leistung, Eignung und Befähigung? – Beurteilung von Frauen und Männern im Polizeivollzugsdienst, Arbeitspapier Nr. 276 der Hans-Böckler-Stiftung). Objektive Beurteilungsrichtlinien und, soweit vorhanden, geschlechterparitätisch zusammengesetzte Beurteilungskommissionen (§ 4 Absatz 2 Sächsische Beurteilungsverordnung) wurden als geeignete Instrumente für ein geschlechtergerechtes Beurteilungswesen herausgearbeitet.

Weiterhin erhält die Staatsregierung in Absatz 2 einen spezifischen Evaluierungsauftrag hinsichtlich der Auswirkungen der Regelung in § 1 Absatz 4, die bei der Darstellung von Teilzeitbeschäftigung eine differenzierte Ausweisung des Teilzeitumfanges vorsieht. Die Zweijahresfrist für die Evaluierung beginnt nach dem in Absatz 1 genannten Zeitpunkt und somit erst, sobald alle Daten und Datenkombinationen vollständig elektronisch abrufbar sind. Zweck von Absatz 2 ist es, sowohl die dargelegte hohe gleichstellungspolitische Aussagekraft der Regelung in § 1 Absatz 4 zu prüfen als auch zu ermitteln, ob der bei den Dienststellen auftretende Mehraufwand durch die weite Übergangsfrist in Absatz 1 tatsächlich auf ein Minimum reduziert ist.

Zu § 10 (Inkrafttreten)

Diese Vorschrift regelt das Inkrafttreten der Verordnung. Dies erfolgt regulär am Tag nach der Verkündung.

Anlage

Muster-Gleichstellungsplan

Beispielhafter Aufbau

Für die Erstellung der Gleichstellungspläne der Dienststellen (§§ 23 ff. SächsGleiG) ist kein Schriftformerfordernis vorgesehen. Eine elektronische Erarbeitung und Vorlage ist daher möglich. Der vorliegende Aufbau dient als Vorschlag und zur Orientierung.

A. Allgemeines

Der nach den §§ 23 bis 25 des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes (SächsGleiG) in Verbindung mit der Verordnung der Sächsischen Staatsregierung zum Inhalt von Gleichstellungsplänen (Sächsische Gleichstellungsplanverordnung – SächsGleiPlanVO) erstellte Gleichstellungsplan gilt für:

(Bezeichnung Dienststelle)

Der Gleichstellungsplan wurde im Anschluss an den Frauenförderplan/Gleichstellungsplan vom ... erstellt.

B. Bestandsaufnahme

I. Aktuelle Personalstruktur

Die Darstellung der zahlenmäßigen Personalstruktur kann tabellarisch oder durch Diagramme bzw. Grafiken erfolgen. Sie hat sich mit den unter § 2 Absatz 1 Nummer 1 bis 6 SächsGleiPlanVO genannten Themen zu befassen.

1. Gesamtzahl der Bediensteten

Bei der Gesamtzahl der Bediensteten (Legaldefinition in § 1 Absatz 1 SächsGleiPlanVO i.V.m. § 4 Absatz 1 SächsGleiG) ist gemäß § 2 Nummer 1 SächsGleiPlanVO

- nach der Gesamtanzahl der Bediensteten und dem jeweiligen Frauenanteil (§ 1 Absatz 2 SächsGleiPlanVO),
- nach dem Umfang der Tätigkeit (Vollzeit, Teilzeit ab 80 Prozent Arbeitszeitanteil und Teilzeit weniger als 80 Prozent Arbeitszeitanteil [§ 1 Absatz 4]),
- nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses (Beamteninnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) und

- innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses nach Funktionsebenen (§ 1 Absatz 5 SächsGleiPlanVO) zu unterscheiden.

Vorgeschlagen wird eine nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses unterteilte tabellarische Darstellung.

Mustertabelle für Beamtinnen und Beamte (auszugsweise Aufzählung):

Funktionsebene	Bedienstete (gesamt)	Frauen	Frauenanteil in %
Referent / Referentin			
davon: Bedienstete mit Vollzeitbeschäftigung			
davon: Bedienstete mit Teilzeittätigkeit ab 80 Prozent			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung von weniger als 80 Prozent			
Sachbearbeiterin/ Sachbearbeiter			
davon: Bedienstete mit Vollzeitbeschäftigung			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung ab 80 Prozent			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung von weniger als 80 Prozent			

2. Bedienstete in Führungspositionen

Bei der zahlenmäßigen Darstellung der Bediensteten in Führungspositionen ist gemäß § 2 Absatz 1 Nummer 2 SächsGleiPlanVO, ebenso wie in Nummer 1,

- nach der Gesamtanzahl der Bediensteten und dem jeweiligen Frauenanteil (§ 1 Absatz 2 SächsGleiPlanVO),
- nach dem Umfang der Tätigkeit (Vollzeit, Teilzeit ab 80 Prozent Arbeitszeitanteil und Teilzeit weniger als 80 Prozent Arbeitszeitanteil [§ 1 Absatz 4]),

- nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses (Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) und
- innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses nach Funktionsebenen (§ 1 Absatz 5 SächsGleiPlanVO)

zu unterscheiden.

a) Beamtinnen und Beamte

Mustertabelle für eine Funktionsebene (auszugsweise Aufzählung):

Funktionsebene	Bedienstete (gesamt)	Frauen	Frauenanteil in %
Dezernatsleitung			
davon: Bedienstete mit Vollzeitbeschäftigung			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung ab 80 Prozent			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung weniger als 80 Prozent			
Abteilungsleitung			
davon: Bedienstete mit Vollzeitbeschäftigung			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung ab 80 Prozent			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung weniger als 80 Prozent			

b) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist ebenfalls nach Funktionsebenen zu differenzieren. Vorgeschlagen wird daher in Anlehnung an die Mustertabelle für die Beamtinnen und Beamten eine nach den Funktionsebenen unterteilte tabellarische Darstellung.

3. Auszubildende sowie Anwärterinnen und Anwärter

Bei der nach § 2 Absatz 1 Nummer 3 SächsGleiPlanVO geforderten zahlenmäßigen Darstellung der Auszubildenden sowie der Anwärterinnen und Anwärter ist zu unterscheiden:

- nach der Gesamtanzahl der Bediensteten und dem jeweiligen Frauenanteil (§ 1 Absatz 2 SächsGleiPlanVO),
- nach dem Umfang der Tätigkeit (Vollzeit, Teilzeit ab 80 Prozent Arbeitszeitanteil und Teilzeit weniger als 80 Prozent Arbeitszeitanteil [§ 1 Absatz 4]),
- für Auszubildende nach Ausbildungsberufen (Berufsbereiche) bzw. für Anwärterinnen und Anwärter nach Fachrichtungen, Laufbahngruppen und Einstiegsebenen.

a) Auszubildende

Mustertabelle für Auszubildende (beispielhafte Aufzählung):

Ausbildungsberuf	Bedienstete (gesamt)	Frauen	Frauenanteil in %
Erzieherin / Erzieher			
davon: Bedienstete mit Vollzeitbeschäftigung			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung mit Teilzeitbeschäftigung ab 80 Prozent			
Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung weniger als 80 Prozent			
Fachinformatikerin / Fachinformatiker für Systemintegration			
davon: Bedienstete mit Vollzeitbeschäftigung			
davon:			

Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung mit Teilzeitbeschäftigung ab 80 Prozent			
Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung weniger als 80 Prozent			

b) Anwärterinnen und Anwärter

Mustertabelle für Anwärterinnen und Anwärter (auszugsweise Aufzählung):

Laufbahn	Bedienstete (gesamt)	Frauen	Frauenanteil in %
LG 2.2			
davon: Bedienstete mit Vollzeitbeschäftigung			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung ab 80 Prozent			
Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung weniger als 80 Prozent			
LG 2.1			
davon: Bedienstete mit Vollzeitbeschäftigung			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung ab 80 Prozent			
Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung weniger als 80 Prozent			

4. Befristete Arbeits- und Dienstverhältnisse

Bei der zahlenmäßigen Darstellung der Bediensteten in befristeten Arbeits- und Dienstverhältnissen ist nach § 2 Absatz 1 Nummer 4 SächsGleiPlanVO zu unterscheiden:

- nach der Gesamtanzahl der Bediensteten und dem jeweiligen Frauenanteil (§ 1 Absatz 2 SächsGleiPlanVO),
- nach dem Umfang der Tätigkeit (Vollzeit, Teilzeit ab 80 Prozent Arbeitszeitanteil und Teilzeit weniger als 80 Prozent Arbeitszeitanteil [§ 1 Absatz 4]),
- jeweils differenziert nach Befristungen mit und ohne Sachgrund.

Mustertabelle für Befristungen:

Art der Befristung	Bedienstete (gesamt)	Frauen	Frauenanteil in %
Gesamtzahl der Befristungen			
davon: mit Sachgrund			
davon: ohne Sachgrund			

5. Beurlaubte Bedienstete

Bei der zahlenmäßigen Darstellung der Inanspruchnahme einer Beurlaubung durch Bedienstete ist nach § 1 Absatz 1 Nummer 5 SächsGleiPlanVO

- nach der Gesamtanzahl der Bediensteten und dem jeweiligen Frauenanteil (§ 1 Absatz 2 SächsGleiPlanVO),
- nach der Inanspruchnahme von Beurlaubungen, jeweils getrennt zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben und sonstigen Beurlaubungen

zu benennen.

Mustertabelle für Beurlaubungen:

Art der Beurlaubung	Bedienstete (gesamt)	Frauen	Frauenanteil in %
Gesamtzahl der Beurlaubungen			
davon: zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben			

davon:			
sonstige Beurlaubungen			

6. Besetzung von Gremien

Nach § 1 Absatz 1 Nummer 6 SächsGleiPlanVO sind Gremien, die die unter Buchstabe a bis d genannten Voraussetzungen erfüllen, einschließlich der Anzahl der in diese berufenen Mitglieder, getrennt nach der Gesamtanzahl der Bediensteten und dem jeweiligen Frauenanteil (§ 1 Absatz 2 SächsGleiPlanVO), aufzuführen.

Mustertabelle für Besetzung von Gremien:

Name des Gremiums	Gesamtmitglieder	Bedienstete (gesamt)	Frauen	Frauenanteil in %

7. Entsendung in Gremien

Nach § 1 Absatz 1 Nummer 6 SächsGleiPlanVO ist zudem die Anzahl der in Gremien entsendeten Bediensteten, getrennt nach der Gesamtanzahl der Bediensteten und dem jeweiligen Frauenanteil (§ 1 Absatz 2 SächsGleiPlanVO), zu benennen.

Mustertabelle für Entsendung in Gremien:

Name des Gremiums	Gesamtmitglieder	Bedienstete (gesamt)	Frauen	Frauenanteil in %

II. Prognose

Die Darstellung der Prognosen für den Geltungszeitraum kann tabellarisch oder durch Diagramme bzw. Grafiken erfolgen. Sie hat sich mit den unter § 2 Absatz 2 Nummer 1 Buchstabe a bis c SächsGleiPlanVO genannten Themen zu befassen.

1. Geplante Einstellungen

Die Darstellung der geplanten Einstellungen hat differenziert

- nach Art des Beschäftigungsverhältnisses,
- nach Laufbahngruppen und Einstiegsebenen sowie gleichwertig eingesetzten Beschäftigten

zu erfolgen.

2. Geplante Beförderungen

Auch bei der Darstellung der geplanten Beförderungen ist eine Unterteilung nach Besoldungsgruppen vorzunehmen.

Vorgeschlagen wird eine gemeinsame tabellarische Darstellung der geplanten Einstellungen von Beamtinnen und Beamten sowie Beförderungen.

Mustertabelle für geplante Einstellungen von Beamtinnen und Beamten sowie Beförderungen (auszugsweise Aufzählung):

Besoldungsgruppe	Anzahl
A 16	
geplante Einstellungen	
geplante Beförderungen in diese Besoldungsgruppe	
A 15	
geplante Einstellungen	
geplante Beförderungen in diese Besoldungsgruppe	

3. Absehbare Nachbesetzungen in Gremien

Bei der Darstellung der absehbaren Nachbesetzungen in Gremien im Sinne von § 2 Absatz 1 Nummer 6 SächsGleiPlanVO sind unter Berücksichtigung der Maßgabe des § 25 Absatz 1 Satz 3 SächsGleiG, soweit die Daten erhebbbar sind, die betreffenden Gremien und die voraussichtlichen Nachbesetzungen sowie dortige Veränderungen zu benennen.

III. Beurteilungsstatistik

Die anonymisierte Statistik über die Ergebnisse aller im vergangenen Geltungszeitraum erfolgten dienstlichen Beurteilungen, in der für jede Bewertungsstufe im Sinne des Gesamturteils

- jeweils die Gesamtanzahl der Bediensteten und der jeweilige Frauenanteil (§ 1 Absatz 2 SächsGleiPlanVO),
- der Umfang der Tätigkeit (Vollzeit, Teilzeit ab 80 Prozent Arbeitszeitanteil und Teilzeit weniger als 80 Prozent Arbeitszeitanteil [§ 1 Absatz 4]), anzugeben sind,

kann tabellarisch oder durch Diagramme bzw. Grafiken dargestellt werden.

Soweit im Einzelfall auf Grund der Anzahl der Bediensteten trotz Anonymisierung eine Zuordnung des Beurteilungsergebnisses zu einer oder einem Bediensteten möglich ist, hat die Darstellung der Ergebnisse im Gleichstellungsplan aus Datenschutzgründen zu unterbleiben.

Mustertabelle für die dienstlichen Beurteilungen mit Notenstufen bis 16 (nur auszugsweise Aufzählung):

Notenstufe	Bedienstete (gesamt)	Frauen	Frauenanteil in %
16			
davon: Bedienstete mit Vollzeitbeschäftigung			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung ab 80 Prozent			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung weniger als 80 Prozent			
15			
davon: Bedienstete mit Vollzeitbeschäftigung			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung ab 80 Prozent			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung weniger als 80 Prozent			

C. Analyse der Bestandsaufnahme

Die Darstellung der Untersuchung, in welchen Funktionsebenen Frauen unterrepräsentiert sind, und die Ermittlung der entsprechenden Ursachen bietet sich in Textform an.

D. Erfolgskontrolle

Die Erfolgskontrolle des vorhergehenden Gleichstellungsplans hat sich zunächst mit den unter § 3 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummer 1 bis 3 SächsGleiPlanVO genannten Themen zu befassen.

I. Entwicklung der Personalstruktur

Für den Geltungszeitraum des vorhergehenden Gleichstellungsplans ist die Entwicklung der Anteile der Geschlechter innerhalb der in § 2 Absatz 1 Nummer 1 bis 6 Sächs-GleiPlanVO aufgezählten Kategorien, vgl. oben B. I., darzustellen. Damit sich die jeweilige Dienststelle tatsächlich mit der Entwicklung in den genannten Kategorien im Einzelnen auseinandersetzt, ist eine Darstellung in Textform zu bevorzugen.

II. Einstellungen

Die Darstellung der vorgenommenen Einstellungen hat getrennt

- jeweils nach der Gesamtanzahl der Bediensteten und dem jeweiligen Frauenanteil (§ 1 Absatz 2 SächsGleiPlanVO),
- nach Art des Beschäftigungsverhältnisses sowie
- nach Funktionsebenen (§ 1 Absatz 5 SächsGleiPlanVO)

zu erfolgen.

Mustertabelle für vorgenommene Einstellungen von Beamtinnen und Beamten (auszugsweise Aufzählung):

Funktionsebene	Bedienstete (gesamt)	Frauen	Frauenanteil in %
Referatsleitung			
davon: Bedienstete mit Vollzeitbeschäftigung			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung ab 80 Prozent			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung weniger als 80 Prozent			
Referent / Referentin			
davon: Bedienstete mit Vollzeitbeschäftigung			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung ab 80 Prozent			
davon:			

Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung weniger als 80 Prozent			
--	--	--	--

III. Beförderungen und Höhergruppierungen

Die Darstellung der vorgenommenen Beförderungen bzw. Höhergruppierungen hat

- jeweils nach der Gesamtanzahl der Bediensteten und dem jeweiligen Frauenanteil (§ 1 Absatz 2 SächsGleiPlanVO),
- dem Umfang der Tätigkeit (Vollzeit, Teilzeit ab 80 Prozent Arbeitszeitanteil und Teilzeit weniger als 80 Prozent Arbeitszeitanteil [§ 1 Absatz 4 SächsGleiPlanVO]) sowie
- nach Art des Beschäftigungsverhältnisses, innerhalb der Beschäftigungsverhältnisse nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (bea. § 1 Absatz 3 SächsGleiPlanVO),

zu erfolgen.

Mustertabelle für vorgenommene Beförderungen von Beamtinnen und Beamten (auszugsweise Aufzählung):

Besoldungsgruppe, in die befördert wurde	Bedienstete (gesamt)	Frauen	Frauenanteil in %
A 16			
davon: Bedienstete mit Vollzeitbeschäftigung			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung ab 80 Prozent			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung weniger als 80 Prozent			
A 15			
davon: Bedienstete mit Vollzeitbeschäftigung			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung ab 80 Prozent			

davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung weniger als 80 Prozent			
--	--	--	--

IV. Fortbildungen

Bei der zahlenmäßigen Darstellung der Teilnahme an Fortbildungen ist

- jeweils nach der Gesamtanzahl der Bediensteten und dem jeweiligen Frauenanteil (§ 1 Absatz 2 SächsGleiPlanVO),
- dem Umfang der Tätigkeit (Vollzeit, Teilzeit ab 80 Prozent Arbeitszeitanteil und Teilzeit weniger als 80 Prozent Arbeitszeitanteil [§ 1 Absatz 4]),
- nach der Art der Fortbildung, jeweils getrennt nach Fortbildungen für Führungskräfte, zur Vorbereitung auf Führungspositionen und sonstige Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen,
- nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses und
- der Funktionsebene (§ 1 Absatz 5 SächsGleiPlanVO)

zu differenzieren.

1. Fortbildungen für Führungskräfte oder zur Vorbereitung auf Führungspositionen

a) Beamtinnen und Beamte

Mustertabelle für Beamtinnen und Beamte (auszugsweise Aufzählung):

Besoldungsgruppen	Bedienstete (gesamt)	Frauen	Frauenanteil in %
Abteilungsleitung			
davon: Bedienstete mit Vollzeitbeschäftigung			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung ab 80 Prozent			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung weniger als 80 Prozent			
Referatsleitung			
davon: Bedienstete mit Vollzeitbeschäftigung			
davon:			

Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung ab 80 Prozent			
davon: Bedienstete mit Teilzeitbeschäftigung weniger als 80 Prozent			

b) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Entsprechend der Tabelle für Beamtinnen/Beamte.

2. Sonstige Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

a) Beamtinnen und Beamte

b) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Jeweils entsprechend der oben dargestellten Tabellen.

V. Nichterreichen von Zielvorgaben

Soweit Zielvorgaben des vorhergehenden Gleichstellungsplans nicht erreicht wurden, sind die Ursachen zu ermitteln und zu erläutern (§ 3 Absatz 2 SächsGleiPlanVO). Diese Darstellung bietet sich in Textform an.

E. Maßnahmen bei Unterrepräsentanz

I. Konkrete personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen

Die aus der Bestandsaufnahme und Analyse sowie der Erfolgskontrolle gewonnenen Erkenntnisse sind bei der Unterrepräsentanz von Frauen in konkrete personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Beseitigung dieser Unterrepräsentanz umzusetzen. Hierbei sind insbesondere die unter § 4 Satz 2 Nummer 1 bis 8 SächsGleiPlanVO beispielhaft genannten Maßnahmen in Betracht zu ziehen. Für die zu ergreifenden Maßnahmen ist gemäß § 4 Satz 3 SächsGleiPlanVO jeweils ein konkreter Zeitraum im Gleichstellungsplan zu bestimmen. Untere bestimmten Umständen sind Teilziele zu bestimmen (§ 4 Satz 4 SächsGleiPlanVO).

II. Zielvorgaben zu Auswahlentscheidungen

Wenn Frauen in einer Funktionsebene unterrepräsentiert sind, muss der Gleichstellungsplan gemäß § 25 Absatz 3 Satz 2 SächsGleiG die Zielvorgabe enthalten, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bei mindestens der Hälfte der im Geltungszeitraum erfolgenden

1. Begründungen von Arbeits- und Dienstverhältnissen,
2. Vergaben von Ausbildungsplätzen, mit Ausnahme solcher Ausbildungsgänge, die ausschließlich innerhalb des öffentlichen Dienstes absolviert werden können,
3. Beförderungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten und von Dienstposten oder Beförderungsdienstposten sowie
4. Entscheidungen zum Laufbahnwechsel

zu berücksichtigen sind. Dies gilt auch in Bezug auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

§ 25 Absatz 3 Satz 3 SächsGleiG bestimmt überdies, dass sofern im Geltungszeitraum personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen, die zu einer Sperrung oder einem Wegfall von Stellen führen, und sind Frauen unterrepräsentiert, der Gleichstellungsplan vorzugeben hat, dass sich der Anteil der Frauen zumindest nicht verringern darf.

III. Evaluation von Maßnahmen gegen Unterrepräsentanz

Im Rahmen des vorhergegangenen Gleichstellungsplans ergriffene Maßnahmen gegen die Unterrepräsentanz von Frauen sind zu evaluieren (§ 4 Satz 5 SächsGleiPlanVO). Hier bietet sich eine Beschreibung und Bewertung der ergriffenen Maßnahmen in Textform an.

F. Sexuelle Belästigung

Der Gleichstellungsplan soll Strategien zur Sensibilisierung für sexuelle Belästigung und zum Umgang mit dieser enthalten. Dabei sind insbesondere die unter § 5 Satz 2 Nummer 1 bis 4 SächsGleiPlanVO beispielhaft genannten Maßnahmen in Betracht zu ziehen.

G. Fortbildungsmaßnahmen

Der Gleichstellungsplan soll Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen enthalten. Hierbei kommen insbesondere die unter § 6 Satz 2 Nummer 1 bis 5 SächsGleiPlanVO beispielhaft genannten Maßnahmen in Betracht.

H. Erläuterungen zur Personalentwicklung

Der Gleichstellungsplan soll Erläuterungen zur Personalentwicklung in der Dienststelle enthalten. Hierbei kommen insbesondere die unter § 7 Satz 2 Nummer 1 bis 6 SächsGleiPlanVO beispielhaft genannten Aspekte in Betracht.

I. Gremien

Der Gleichstellungsplan soll Strategien zur geschlechtergerechten Besetzung von und Entsendung in Gremien gemäß § 26 SächsGleiG enthalten. Hierbei kommen insbesondere die unter § 8 Satz 2 Nummer 1 bis 11 SächsGleiPlanVO beispielhaft genannten Maßnahmen in Betracht.