

Landesrektorenkonferenz Sachsen

Vorsitzender:

Prof. Dr. Klaus-Dieter Barbknecht

Kontaktdaten:

Landesrektorenkonferenz Sachsen
% TU Bergakademie Freiberg
Büro des Rektors
Akademiestraße 6
09599 Freiberg

Telefon: +49 (0) 3731 39 - 4349

Fax: +49 (0) 3731 39 - 3323

geschaeftsstelle.lrk@zuv.tu-freiberg.de

Homepage: www.lrk-sachsen.de

23. Februar 2023

Sächsisches Gleichstellungsgesetz

Der Gesetzestext zum o.g. Gesetzentwurf ist aus Sicht der Landesrektorenkonferenz Sachsen sehr sorgfältig erarbeitet worden und weist in der Begründung eine Detailtiefe und Fachkenntnis auf, so dass ein modernes Gleichstellungsgesetz vorliegt.

Die Landesrektorenkonferenz hat nachfolgende Hinweise/Anmerkungen zum Gesetzesentwurf:

Für die Erfüllung der neuen Freistellungsverpflichtungen bei Gleichstellungs- und Familienarbeit sowie der erforderlichen Ausstattung (Büro und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gleichstellungsbeauftragten gem. § 18 des Entwurfes) ist eine entsprechende Finanzierung erforderlich. Der Gesetzentwurf (Begründung Ziffer 2.3.1.1.8) sieht einen Erfüllungsaufwand von rund 1,68 Mio. EUR im gesamten Geschäftsbereich SMWK vor, der entsprechend anteilig auch die Hochschulen belastet und auszugleichen ist, um die neuen Gleichstellungsaufgaben erfüllen zu können.

Die Hochschulen haben folgende Einzelstellungennahmen eingebracht:

TU Chemnitz

Mit den nachfolgenden Anmerkungen hat sich auch bereits die Sächsische Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten beschäftigt:

1. Bei dem vorgelegten Referentenentwurf handelt es sich um die gesetzliche Grundlage im Sinne einer klassischen Frauenförderung. Fortschrittliche gleichstellungspolitische Diskurse der letzten Jahre, insbesondere zur Integration von Personen, die nicht in binären Kategorien verortet sind und andere Lebensentwürfe als den der Familie mit Kindern für sich gewählt haben, werden nicht berücksichtigt. Geschlechterstereotype werden auf einer institutionellen Ebene reproduziert und manifestiert. Es werden damit wichtige Chancen vertan, um Teilhabegerechtigkeit und Zugehörigkeitsgefühl verschiedener Geschlechteridentitäten im Sinne von TIN* (Trans-, Inter-, Nicht-Binär)-klusiven Hochschulen und anderen öffentlichen Einrichtungen zu unterstützen.
2. Es wird begrüßt, dass der Referentenentwurf die Beschäftigung in Teilzeit zur Durchsetzung von beruflicher Gleichberechtigung (so in der Gestaltung von Stellenausschreibungen, vgl.

Abschnitt 2, § 5, Satz 2) unterstützt. Die Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit z. B. durch die grundsätzliche Bewilligung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben soll befördert werden (Abschnitt 3, § 11). Diese Teilzeitbeschäftigung trägt im praktischen Alltag zwar zur Erhöhung der Flexibilität im Rahmen von Familienarbeit bei, verschärft jedoch mittel- bis langfristig durch verloren gegangene Rentenansprüche die Altersarmut – vorrangig bei Frauen. Neben dem ohnehin virulenten Gender Pay Gap arbeiten viele Frauen – oft um Kinder betreuen zu können oder Angehörige zu pflegen – in Teilzeit oder haben lange Unterbrechungen in ihrer Erwerbstätigkeit. Ohne eine gezielte Gegensteuerung durch die arbeitgebenden Stellen, z. B. durch einen deutlich höheren freiwilligen Beitrag in die Rentenversicherung oder den zusätzlichen Erwerb von Rentenpunkten und hier einer Beteiligung der arbeitgebenden Stellen, erhöht eine gesetzliche Bewerbung des Teilzeitmodells die Gleichberechtigung nicht überzeugend.

Hochschule für Musik und Theater Leipzig

- Der Referentenentwurf weist zahlreiche fortschrittliche Maßnahmen im Kontext einer gleichberechtigten beruflichen Entwicklung (Abschnitt 2) und der Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit (Abschnitt 3) auf. Der Referentenentwurf unterstützt dabei unter anderem die Teilzeitbeschäftigung zu Zwecken beruflicher Gleichberechtigung. Leider verschärft Teilzeitbeschäftigung längerfristig durch verloren gegangene Rentenansprüche die Altersarmut, gerade bei Frauen. Ohne eine ganz reelle Gegensteuerung durch arbeitgebende Geschäftsstellen, erhöht eine gesetzliche Bewerbung des Teilzeitmodells in dieser Form noch nicht die Gleichberechtigung
- Die verbindlichen Regelungen zur Freistellung sowie Zuordnung von Ressourcen und Mitarbeiter*innen für Gleichstellungsbeauftragte sind eine notwendige Grundlage für gelingende Gleichstellungsarbeit und als fortschrittlich einzuschätzen. Der unbestimmte Geltungsbereich des §13, Abs. 4 sollte näher erläutert werden, wirft er doch Unklarheiten auf hinsichtlich der Angemessenheit der Entlastung von Gleichstellungsbeauftragten. Aufgrund der finanziellen und personellen Ausstattung der Hochschulen, sollten die zuständigen Ministerien die Bereitstellung entsprechender Personalstellen sicherstellen, insbesondere an künstlerischen Hochschulen werden die Entlastungsregelungen zu einem Mehrbedarf führen, der aus den Hochschulen nicht realisiert werden kann.

Hochschule f. Technik und Wirtschaft Dresden

- Die Paragraphen 6 und 26 (gleiche Anteile von Frauen und Männern in Auswahlkommissionen bzw. Gremien) sind auf jeden Fall "gut gemeint", aber deren konsequente Umsetzung wird als schwierig angesehen: nicht immer sind bei Auswahlkommissionen gleich viele Frauen wie Männer als fachlich kompetente Personen verfügbar (bei Besetzung von Stellen im technischen Bereich gibt es tendenziell mehr Männer, die für die Kommission in Frage kommen; bei Stellen in der Verwaltung tendenziell mehr Frauen, im Extremfall nur Frauen). Eine Formulierung im Sinne von "sollen *möglichst* ..." sollte festgehalten werden.

Lfd. Nr.	Norm	Anmerkung
1	§ 6 Abs. 2	Das Verhältnis zu § 55 Abs. 2 Satz 4 SächsHSFG ist unklar. Verbleibt es (nur) bei den Rede- und Antragsrechten des Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Teilnahme an Sitzungen der Berufungskommission?
2	§ 7 Abs. 2	Das Wort "Bevorzugung" impliziert eine grundsätzlich unzulässige Ungerechtigkeit nach Abs. 1. Eine andere Ausdrucksweise wäre ggf. zu überdenken.
3	§ 8 Abs. 3	Soweit bei der Einschätzung der Qualifikation auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus einem Ehrenamt zu berücksichtigen sind, könnte u.U. auch die Aktivität z.B. in einem Karnevalsverein vom Bewerber aufgrund des § 8 geltend gemacht werden, weil diese z.B. Organisationstalent beweisen könnte oder als Schatzmeister tätig war und damit für die konkrete Aufgabe von Bedeutung wäre. „Von Bedeutung“ ist jedenfalls zu weit gefasst. Die Verbindung zum Ehrenamt sollte insgesamt gestrichen werden.
4	§ 9 Abs. 5	Neben der fachlichen Eignung gibt es noch weitere Kriterien der Eignung, die für Leiterinnen und Referentinnen von Fortbildungsmaßnahmen maßgeblich sein sollten. Die Regelung kann sich ggf. nachteilig auf die Qualität der Fortbildungsmaßnahme auswirken. Wann ist ein ausgewogenes Verhältnis anzunehmen?
5	§ 13 Abs. 1	Wird eine diverse Person zum GSB gewählt, dann verbleibt es bei der Regelung in Satz 2, weil keine Frau zum GSB gewählt wurde. Das betrifft aber nicht das Verhältnis Mann-Frau, da das Amt nicht männlich überrepräsentiert ist. Eigentlich wäre Satz 2 dann nicht zwingend. Denn nach der Begründung zum Gesetzesentwurf soll ja nur das Verhältnis Mann-Frau betrachtet werden. Wird eine Frau zur GSB, sollte die Stellvertretung durch mindestens einen Mann erfolgen.
6	§ 13 Abs. 4	Unklar ist, wann eine abweichende Regelung anzunehmen ist. Das SächsHSFG enthält z.B. keine Regelungen zur weiblichen Stellvertreterin, wenn die GSB keine Frau ist. Gilt § 13 Abs. 1 letzter Satz für Hochschulen?
7	§ 15 Abs. 1	Die Bestellung sieht das SächsHSFG nicht vor. Gilt die Bestellung für Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen? Markiert die Bestellung den Beginn der Amtszeit? (Bislang beginnt die Amtszeit mit Annahme der Wahl)

8	§ 15 Abs. 2 Satz 2	Unklar ist, ob diese Regelung auch für Hochschulen gilt. Das SächsHSFG regelt keine Eingrenzung. Regelt es dadurch "etwas Abweichendes"?
9	§ 15 Abs. 3 Satz 2	Man kann in einer Wahl nicht abstimmen. In einem Beschlussverfahren wird abgestimmt. Bei einer Wahl gewählt. Daher sprachlich zu überarbeiten. Wahl in Textform bedeutet auch per E-Mail. Nach den Wahlgrundsätze nach Art. 28 Abs. 1 GG sind Wahlen allgemein, unmittelbar, gleich, geheim und frei. Diese sollten auch bei der Wahl der GB und der Stellvertretung gelten. Eine geheime Wahl per E-Mail erscheint nicht möglich.
10	§ 17 Abs. 1 Satz	Unklar ist, was „einbinden“ konkret bedeutet. Es gibt auch vertrauliche Gesprächsinhalte der Dienststellenleitungen abseits von Fragen der Gleichstellung.
11	§ 18 Abs. 2	Wie ist die Zuständigkeit bei GB der Hochschule und GB der Fakultäten zu ermitteln?

Hochschule Mittweida

An der Hochschule Mittweida hat sich der Gleichstellungsbeirat mit dem Normsetzungsvorhaben auseinandergesetzt und nachfolgende Hinweise gegeben.

Dem Gleichstellungsbereich an der Hochschule Mittweida ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass es zu kurz greift, den Umfang der Freistellung von der Größe der Einrichtung (Anzahl der Bediensteten) abhängig zu machen [siehe §18 (1)]. Stattdessen sollten die Besonderheiten der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften bei der Gesetzesneufassung stärker in den Blick genommen werden. Insbesondere dann, wenn sie, wie die Hochschule Mittweida, ein sehr unausgewogenes Verhältnis von Studierenden zu Bediensteten haben. Die Diskussion zu Entlastung und unterstützenden Mitarbeiter:innen-Stellen [siehe §18 (4)] sollte vor dem Hintergrund des Verhältnisses von Studierenden zu Bediensteten diskutiert werden, um dem realen Arbeitsalltag an den jeweiligen Einrichtungen gerecht zu werden.

Hochschule für Technik und Wirtschaft Leipzig

Der Gesetzentwurf folgt im Wesentlichen den Bestimmungen des schon seit 2015 geltenden BundesgleichstellungG und weist zahlreiche fortschrittliche Maßnahmen im Kontext einer gleichberechtigten beruflichen Entwicklung und der Vereinbarkeit von Familienaufgaben (Familie/Pflege) und Berufstätigkeit auf.

Der Referentenentwurf stellt jedoch auf eine klassische Frauenförderung ab. Gleichstellungspolitische Diskurse der letzten Jahre bleiben damit unberücksichtigt (Stichwort Teilhabegerechtigkeit verschiedener Geschlechtsidentitäten).

Für die Hochschulen ergibt sich die Besonderheit, dass die „Frauenbeauftragte“ nach SächsFFG umbenannt wird in „Gleichstellungsbeauftragte“ nach dem Sächsischen Gleichstellungsgesetz. An Hochschulen gibt es jedoch bereits Gleichstellungsbeauftragte nach § 55 SächsHSFG bzw. § 56 Referentenentwurf SächsHG. Es ist innerhalb der Hochschulen sicherlich nicht vermittelbar, dass es zwei unterschiedliche Funktionen jedoch mit gleicher Bezeichnung geben soll, deren

Rechte und Pflichten sich aus zwei verschiedenen gesetzlichen Grundlagen ergeben. Auf diesen Umstand gehen beide Referentenentwürfe nicht ein. Mit Blick auf Arbeitsfähigkeit und Aufgabenabgrenzung wäre eine Schärfung zu begrüßen (vor allem auch mit Blick auf § 4 des Referentenentwurfs, da hier neu die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer aufgenommen wurden).