

KCS – Koordinationsstelle Chancengleichheit Sachsen
Nikolaistr. 6-10 – 3. Etage – 04109 Leipzig

Ansprechpartnerin
Diana Hillebrand-Ludin

Telefon
0341/97 30153

E-Mail
hillebrand-ludin@kc-sachsen.de

Seite **Datum**
1 24.02.2023

Stellungnahme zum Gesetzesentwurf für ein Gleichstellungsgesetz zur Ablösung des Frauenfördergesetzes des Landes Sachsen

Für die Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen (KCS) bedankt sich Diana Hillebrand-Ludin ganz ausdrücklich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum genannten Gesetzesentwurf und äußert sich wie folgt:

Der vorgelegte Entwurf erfüllt die hohen Erwartungen an die Ablösung des nicht mehr zeitgemäßen Frauenfördergesetzes durch ein modernes Gleichstellungsgesetz nach meiner Einschätzung nur zum Teil.

Zu Beginn möchte ich darauf hinweisen, dass aufgrund des klaren Zuschnitts und Zuständigkeitsbereichs der KCS der Fokus dieser Stellungnahme auf den Auswirkungen des Gesetzes für die Hochschulen und die Gleichstellungsbeauftragten eben dieser liegt. Für diesen Teil des Öffentlichen Dienstes ergeben sich erhebliche Bedenken, während jedoch für den Entwurf des Gleichstellungsgesetzes insgesamt sehr begrüßenswerte Modernisierungen festzustellen sind.

Es ist mit Blick auf die zu leistende Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen traurig, dass die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen von den sehr begrüßenswerten Modernisierungen – beispielsweise die konkrete Ausformulierung der Rechte, Beteiligungsrechte und Beanstandungsrechte, und insbesondere die verbindlichen Entlastungs- und Ausstattungsoptionen, gestaffelt nach Art und Größe der Dienststelle (§18 ff. Entwurf Gleichstellungsgesetz) – die von den Gleichstellungsbeauftragten der

Hochschulen und der Koordinierungsstelle (KCS) lange gefordert wurden (vgl. Positionspapier der LaKoG, 2021), weiter ausgeschlossen bleiben.

Da das Hochschulgesetz als *lex specialis* des Gleichstellungsgesetzes zu verstehen sei, ergäbe sich daraus leider die Folge einer noch heterogeneren gleichstellungspolitischen Landschaft innerhalb des Öffentlichen Dienstes des Landes. Anders formuliert: Betrachtet man es so, dass der Öffentliche Dienst des Landes hier weiter vorangeht als die Hochschulen, stellt sich u.a. auch und nicht zuletzt die Frage nach der „Attraktivität“ des Amtes im Hochschulbereich¹ sowie die generellere Frage nach der expliziten Erwähnung der Hochschulen in „§2 Anwendungsbereich“.

Begrüßenswert wäre eine Systematik der Gleichstellungsbeauftragten mit Rechtsklarheit für den Öffentlichen Dienst insgesamt.

Die Bitte um Rechtsklarheit möchte ich hier auch im Folgenden mit Nachdruck und Besorgnis formulieren: Ist es intendiert, dass es dann zwei Funktionsbezeichnungen der/des Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen gibt – einmal nach Hochschulgesetz und einmal nach Gleichstellungsgesetz? Neben der kommunikativen Verwirrung, dass sich die Rechten und Pflichten der gleichen Funktionsbezeichnung aus zwei unterschiedlichen Gesetzen herleiten, wären das dann, so meine Befürchtung, Gleichstellungsbeauftragte „1. bzw. 2. Klasse“.

Oder ist gar keine Differenzierung intendiert, es soll nur eine/n zentralen Gleichstellungsbeauftragte/n an den Hochschulen geben, allerdings mit stark abweichenden Befugnissen und Rechten (durch den bedauerlichen Ausschluss der §13 bis 22)?

Die Konsequenz der letzten Variante wäre dann tatsächlich eine zu befürchtende Schlechterstellung der gleichstellungspolitischen Situation an den Hochschulen, da derzeit die Differenzierung nach Gleichstellungs- (nach HSFSG) und Frauenbeauftragten (nach SächsFFG) eine Praxis der Aufgaben- und Arbeitsteilung² wenigstens ermöglicht.

Ansonsten weist der Entwurf einige fortschrittliche Maßnahmen im Kontext einer gleichberechtigten beruflichen Entwicklung und der Vereinbarkeit von Familienaufgaben (Familie/Pflege; Erweiterung des Angehörigenbegriffs) und Berufstätigkeit auf. Zu begrüßen ist u.a. die eingeforderte konsequente

¹ Lange Vakanzen gibt es bereits derzeit bei den zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen gelegentlich, weitere wären dann zu befürchten.

² Die Gleichstellungsbeauftragte nach HSFSG könnte beispielsweise den Schwerpunkt auf Berufungsverfahren legen, die Frauenbeauftragte nach SächsFFG sich dann auf das nicht-wissenschaftliche Personal bzw. „klassische“ Frauenförderung konzentrieren.

Berücksichtigung der Bedarfe für „mobile Arbeitsbedingungen in allen Fachbereichen und Funktionsebenen“ (§10), die Konkretisierung bezüglich der Teilzeitarbeit und Beurlaubung (§11) sowie bei der „Gleichstellungsverpflichtung“, §3, der Abschnitt 4.

In diesem konkreten Zusammenhang (Gleichstellung als Querschnittsaufgabe; Haushalt und Budget) stellt sich mir die Frage, warum eine ausdrückliche Zielsetzung, auch Entgeltungleichheit zu adressieren bzw. abzubauen, als deutliches Signal beispielsweise in §1 nicht explizit aufgenommen wurde?

Abschließend möchte ich noch zu „intersektionalen“ Fragen kurz Stellung nehmen. Gleichstellungspolitische Diskurse der letzten Jahre, ganz konkret die Erweiterung des Aufgabenspektrums und auch der Arbeitsfelder beispielsweise im Hinblick auf Geschlechtervielfalt, nimmt der vorliegende Entwurf leider nicht auf. Dies wurde im Gleichstellungsbeirat des Freistaats bereits reflektiert, insbesondere, wenn ich das richtig erinnere, in Rezeption des Verfassungsauftrags, der sich aus dem Grundgesetz Artikel 3 (2) herleitet. Gäbe aber der ergänzende Bezug auf Artikel 3 (3) eventuell nicht den Raum, den Verfassungsauftrag auch über die binären Geschlechterkategorien hinweg ebenso zu betonen und Teilhabegerechtigkeit auch für Geschlechtervielfalt zu adressieren?

Aus der Perspektive intersektionaler Gleichstellungsarbeit ist es zudem unverständlich, dass das Ziel §2 (3) aus dem SächsFFG, „besondere Belange von Frauen mit Behinderung zu berücksichtigen“, nicht nur nicht an exponierter Stelle wie in §2, sondern gar nicht mehr erwähnt wird.

Im Frauenfördergesetz steht folgender Textabschnitt (Gesetzesziel §2 (3)+(4)): „Bei der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen sind die besonderen Belange von Frauen mit Behinderung zu berücksichtigen und bestehende Benachteiligungen zu beseitigen. Hierzu sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen mit Behinderung, die dem Abbau oder dem Ausgleich bestehender Ungleichheiten dienen, zulässig und zu fördern.“

Folgende Ergänzung für die Gesetzesziele schlägt die KCS vor: „Dabei wird den besonderen Belangen von Frauen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.“

Ein intersektionaler Ansatz ist aus Sicht der KCS auch für §25 (Gleichstellungsplan) im Gesetzesentwurf zu empfehlen: Weitere, sich überschneidende Diskriminierungs- bzw. Benachteiligungsmöglichkeiten neben dem Geschlecht sollten nach Möglichkeit auch im Gleichstellungsplan Berücksichtigung finden. Insbesondere die Belange von Frauen mit Behinderungen sind zu berücksichtigen und bestehende Benachteiligungen zu beseitigen (mit Verweis auf das Behindertengleichstellungsgesetz: „Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Vermeidung von Benachteiligungen von Frauen mit Behinderungen wegen mehrerer Gründe sind die besonderen Belange von Frauen mit Behinderungen zu berücksichtigen und bestehende Benachteiligungen zu beseitigen. Dabei sind besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen mit Behinderungen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen zulässig.“ §2 BGG (1 und 2)).

Hochachtungsvoll

Diana Hillebrand-Ludin
Diana Hillebrand-Ludin

Koordinatorin für Gender und Diversität

Büro

Koordinationsstelle Chancengleichheit
Nikolaistr. 6-10
3. Etage, rechts
04109 Leipzig

Postadresse

Universität Leipzig
Koordinierungsstelle Chancengleichheit
IPF 381002
04081 Leipzig

Kontakt

Tel.: 0341/97 30150
Web: www.kc-sachsen.de
Mail: info@kc-sachsen.de