

# **Sächsisches Gleichstellungsgesetz (SächsGleiG)**

erlassen als Artikel 1 des **Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen**

**Vom 19. Oktober 2023**

## **Inhaltsübersicht**

### **Abschnitt 1**

#### **Allgemeine Bestimmungen**

- § 1 Ziele des Gesetzes
- § 2 Anwendungsbereich
- § 3 Gleichstellungsverpflichtung
- § 4 Begriffsbestimmungen

### **Abschnitt 2**

#### **Gleichberechtigte berufliche Entwicklung**

- § 5 Stellenausschreibungen
- § 6 Bewerbungs- und Auswahlverfahren
- § 7 Auswahlentscheidung
- § 8 Ermittlung und Einschätzung von Qualifikationen
- § 9 Fort- und Weiterbildung

### **Abschnitt 3**

#### **Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit**

- § 10 Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, mobile Arbeit
- § 11 Teilzeitarbeit und Beurlaubung
- § 12 Wechsel in Vollzeit, beruflicher Wiedereinstieg

### **Abschnitt 4**

#### **Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen**

- § 13 Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen
- § 14 Stellvertretung und Vertrauenspersonen
- § 15 Verfahren zur Bestellung
- § 16 Ende der Amtszeit
- § 17 Rechtsstellung
- § 18 Freistellung und Ausstattung
- § 19 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
- § 20 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
- § 21 Beanstandung
- § 22 Rechtsschutz

### **Abschnitt 5**

#### **Gleichstellungspläne**

- § 23 Pflicht zur Erstellung und Wirkung
- § 24 Erstellung, Inkrafttreten
- § 25 Inhalt

### **Abschnitt 6**

#### **Gremien, Beteiligungen**

- § 26 Gremien
- § 27 Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen

### **Abschnitt 7**

## **Schlussbestimmungen**

- § 28 Jährliche Statistik
- § 29 Berichtspflichten
- § 30 Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten
- § 31 Übergangsvorschriften
- § 32 Einschränkung eines Grundrechts

## **Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1 Ziele des Gesetzes**

Ziel dieses Gesetzes ist

1. die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern,
2. die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit sowie
3. die Herstellung von Chancengerechtigkeit für alle Bediensteten im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen.

### **§ 2 Anwendungsbereich**

<sup>1</sup>Dieses Gesetz gilt für die Verwaltungen, Gerichte, Schulen, Hochschulen und Betriebe des Freistaates Sachsen, der kommunalen Träger der Selbstverwaltung und der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts. <sup>2</sup>Hält der Freistaat Sachsen eine Beteiligung an privatrechtlichen Unternehmen, gilt § 27.

### **§ 3 Gleichstellungsverpflichtung**

(1) Die Dienststellenleitungen, Personalverwaltungen sowie Bedienstete mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wirken auf die Behebung struktureller Benachteiligungen von Frauen hin und verbessern die Zugangs- und Aufstiegschancen von Frauen auf allen Funktionsebenen.

(2) <sup>1</sup>Alle Bediensteten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, haben die Zielsetzungen dieses Gesetzes zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Die Förderung der Chancengerechtigkeit, insbesondere zwischen Frauen und Männern, ist als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen.

(3) Bei Privatisierung und Ausgliederung von Aufgaben oder Betrieben aus der öffentlichen Verwaltung ist sicherzustellen, dass die Bestrebungen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie zur Herstellung von Chancengerechtigkeit für alle Bediensteten aufrecht erhalten bleiben.

(4) Die Staatsregierung verfolgt eine Strategie, modellhaft die Wirkungen des sächsischen Haushalts auf die Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit zu analysieren.

### **§ 4 Begriffsbestimmungen**

(1) Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Personen, Richterinnen und Richter, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie nicht ehrenamtlich tätige Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter.

(2) <sup>1</sup>Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 2 genannten Stellen sowie die Gerichte, Staatsanwaltschaften und Hochschulen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 bilden kommunale Gebietskörperschaften zusammen mit ihren Behörden und Verwaltungsstellen jeweils eine Dienststelle. <sup>3</sup>Kommunale Eigenbetriebe sind jeweils eine selbstständige Dienststelle. <sup>4</sup>Jeder Standort des Landesamtes für Schule und Bildung gilt zusammen mit den im jeweiligen Zuständigkeitsbereich liegenden Schulen in öffentlicher Trägerschaft gemäß § 3 Absatz 2 Satz 1 und Satz 2 Nummer 1 des [Sächsischen Schulgesetzes](#) in der Fassung der

Bekanntmachung vom 27. September 2018 (SächsGVBl. S. 648), das zuletzt durch das Gesetz vom 2. Februar 2023 (SächsGVBl. S. 62) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, als eine Dienststelle. <sup>5</sup>Die sonstigen der alleinigen Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts bilden je eine Dienststelle.

(3) Für den Begriff der Dienststellenleitung gilt § 7 des **Sächsischen Personalvertretungsgesetzes** in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. August 2018 (SächsGVBl. S. 570), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. S. 850) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Eine Neubildung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn innerhalb einer Körperschaft des öffentlichen Rechts Dienststellen oder Teile einer Dienststelle zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen werden oder durch Ausgliederung eine neue Dienststelle gebildet wird.

(5) <sup>1</sup>Frauen sind im Sinne dieses Gesetzes unterrepräsentiert, wenn innerhalb des Geltungsbereiches eines Gleichstellungsplanes auf der jeweils zu betrachtenden Funktionsebene weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. <sup>2</sup>Funktionsebenen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere die Dezernatsleitungen, die Abteilungsleitungen, die Referatsleitungen sowie die Fachbereichs- oder Sachgebietsleitungen, die Gruppen der Referentinnen und Referenten sowie der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, die Mitarbeitenden sowie die Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärter.

<sup>3</sup>Funktionsebene im Sinne von Satz 1 ist mit Ausnahme der Staatsministerien auch die Gesamtheit vergleichbarer Leitungspositionen gleichartiger Dienststellen innerhalb eines Geschäftsbereichs.

<sup>4</sup>Innerhalb der Funktionsebenen der Referentinnen und Referenten, der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter sowie der Mitarbeitenden erfolgt jeweils eine weitere Differenzierung nach Laufbahngruppen und Einstiegsebenen. <sup>5</sup>Umfasst die auf einer Funktionsebene nach Satz 2 oder 4 zu bildende Vergleichsgruppe weniger als drei Personen, ist die Funktionsebene außer in Dienststellen gemäß Absatz 2 Satz 2 entsprechend Satz 3 zu bestimmen. <sup>6</sup>Maßgeblich ist die Personalsituation auf der Funktionsebene in der Dienststelle, auf die sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung bezieht, zum Stichtag nach § 28 Absatz 1 Nummer 1.

(6) <sup>1</sup>Im Sinne dieses Gesetzes erfüllt eine Bedienstete oder ein Bediensteter eine Familienaufgabe im Fall der tatsächlichen Betreuung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren. <sup>2</sup>Pflegeaufgaben sind die tatsächliche, ortsunabhängige und nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung von pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 66 Absatz 2 und 3 des **Sächsischen Beamtengesetzes** vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970, 971), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. S. 850) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, durch Bedienstete. <sup>3</sup>Die Pflegebedürftigkeit der betreuten Person wird durch Vorlage eines ärztlichen Gutachtens, einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegepflichtversicherung nachgewiesen.

(7) <sup>1</sup>Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind 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. <sup>2</sup>Hierzu zählen insbesondere Ausschüsse, Beiräte, Kommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Vorstände, Jurys und Kuratorien. <sup>3</sup>Aufsichtsräte und vergleichbare Überwachungsorgane von Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen und der Kommunen sind keine Gremien im Sinne dieser Vorschrift. <sup>4</sup>Für die Aufsichtsräte und vergleichbare Überwachungsorgane von Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen gilt § 27.

(8) Mobile Arbeit ist eine auf die Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologie gestützte Tätigkeit, die außerhalb oder losgelöst von einem fest eingerichteten Arbeitsplatz ausgeübt wird, wobei die Bediensteten mit der Dienststelle durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden sind.

(9) In Dienststellen gemäß der Absätze 2 und 3 sind Bereiche die jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn oder Berufsfachrichtung.

## **Abschnitt 2 Gleichberechtigte berufliche Entwicklung**

### **§ 5 Stellenausschreibungen**

(1) <sup>1</sup>Stellenausschreibungen müssen geschlechtsneutral erfolgen und Angehörige aller Geschlechter in gleicher Weise ansprechen, es sei denn, dass ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit ist. <sup>2</sup>Die geschlechtsneutrale Stellenausschreibung entbindet nicht von der Verpflichtung, die weibliche und die männliche Form der ausgeschriebenen Stellenbezeichnung zu verwenden.

(2) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist auch bei Ausschreibungen von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene darauf hinzuweisen, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz durch Teilzeitbedienstete besetzt werden kann.

(3) <sup>1</sup>Sofern Frauen in einer Funktionsebene einer Dienststelle unterrepräsentiert sind, sind sie in der jeweiligen Ausschreibung ausdrücklich zur Bewerbung aufzufordern. <sup>2</sup>Insbesondere sind bei der Besetzung von Vorgesetzten- und Leitungspositionen Frauen auf die bevorzugte Berücksichtigung nach Maßgabe dieses Gesetzes hinzuweisen.

## § 6

### **Bewerbungs- und Auswahlverfahren**

(1) Bei einer Unterrepräsentanz von Frauen sind alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen, Personalauswahlgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren zu laden, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen.

(2) <sup>1</sup>Die oder der für die Dienststelle zuständige Gleichstellungsbeauftragte ist in allen Stufen des Bewerbungs- und Auswahlverfahrens zu beteiligen. <sup>2</sup>Ihr oder ihm ist die Gelegenheit zur Teilnahme an Bewerbungs- und Auswahlgesprächen einzuräumen. <sup>3</sup>Sie oder er ist beratendes Mitglied der Auswahlkommission.

(3) <sup>1</sup>Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt sein. <sup>2</sup>§ 26 Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) Soweit Dritte mit der Personalfindung und -auswahl beauftragt werden, ist sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes beachtet werden.

## § 7

### **Auswahlentscheidung**

(1) <sup>1</sup>Bei einer Unterrepräsentanz von Frauen sind bei

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

Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Dies gilt auch in Bezug auf Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(2) Eine Bevorzugung ist nicht zulässig, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen.

(3) In Dienststellen nach § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 gilt abweichend von Absatz 1, dass, soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, die Dienststelle nach Maßgabe der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans und entsprechender Personalplanung, um der Unterrepräsentanz der Frauen zu begegnen, deren Anteil zu erhöhen hat

1. bei der Besetzung von Stellen für Beamtinnen und Beamte, Angestellte sowie Arbeiterinnen und Arbeiter, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung,
2. bei der Beförderung, Höhergruppierung, Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze, auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

## § 8

### **Ermittlung und Einschätzung von Qualifikationen**

(1) Bei der Einschätzung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung (Qualifikation) sind neben

den nach den maßgeblichen Rechtsvorschriften jeweils anzuwendenden Kriterien durch die betroffene Person dargelegte Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Erfüllung gesellschaftlich relevanter Aufgaben, wie insbesondere Familien- oder Pflegeaufgaben oder aus einem Ehrenamt, zu berücksichtigen, soweit sie für die konkrete Aufgabe von Bedeutung sind.

(2) Bei der Ermittlung der Qualifikation und bei der Erstellung von Beurteilungsrichtlinien dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschutz, der Inanspruchnahme von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit wie Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit und entsprechende Beurlaubungen, mobile Arbeit, Telearbeit, flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitreduzierungen sowie aufgrund von Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen nicht nachteilig berücksichtigt werden.

## **§ 9**

### **Fort- und Weiterbildung**

(1) <sup>1</sup>Bei der Vergabe von Plätzen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wirken die Dienststellen darauf hin, dass bei Erfüllung der erforderlichen Voraussetzungen Frauen und Männer zu gleichen Anteilen teilnehmen können. <sup>2</sup>Soweit Frauen nach § 4 Absatz 5 in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, ist ihnen die Teilnahme an Fortbildungen für Führungskräfte oder zur Vorbereitung auf Führungspositionen bevorzugt zu ermöglichen. <sup>3</sup>Hierbei sind die Belange der Dienststelle angemessen zu berücksichtigen.

(2) <sup>1</sup>Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind möglichst so durchzuführen, dass Bedienstete mit Familien- oder Pflegeaufgaben sowie Teilzeitbedienstete hieran teilnehmen können. <sup>2</sup>Bei der Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist der oder dem Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Beteiligung zu geben.

(3) <sup>1</sup>Bediensteten sollen vorbehaltlich verfügbarer Mittel angemessene Kosten für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen erstattet werden, soweit die Kosten durch die Teilnahme an einer zumindest auch im dienstlichen Interesse liegenden Fort- oder Weiterbildung außerhalb des Dienstortes unvermeidbar entstehen. <sup>2</sup>Die voraussichtlichen Kosten sind bei der Beantragung der Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme anzuzeigen und innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach dem Ende der Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme bei der Dienststelle schriftlich geltend zu machen und nachzuweisen.

(4) Bei geeigneten Veranstaltungen der beruflichen Fort- und Weiterbildung, insbesondere auch bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte und Bedienstete im Personalwesen, sind Gleichstellungsthemen, insbesondere die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, mittelbare und unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, geschlechtergerechtes Beurteilungswesen, Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit sowie Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzusehen.

(5) Bei entsprechender fachlicher Eignung sind Frauen bevorzugt als Leiterinnen und Referentinnen von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen einzusetzen, sofern nicht bereits ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht ist.

(6) <sup>1</sup>In Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 gilt abweichend von Absatz 1, dass Frauen bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen sind. <sup>2</sup>In Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 sind Teilzeitbediensteten die gleichen beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbediensteten. <sup>3</sup>Hier sollen Möglichkeiten der Kinderbetreuung im Bedarfsfall angeboten werden.

## **Abschnitt 3**

### **Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit**

## **§ 10**

### **Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, mobile Arbeit**

(1) <sup>1</sup>Die Dienststellenleitung hat in Zusammenarbeit mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten den in der Dienststelle bestehenden Bedarf für mobile Arbeitsbedingungen in allen Fachbereichen und Funktionsebenen mindestens alle zwei Jahre oder im Zuge des jeweiligen Haushaltsaufstellungsverfahrens zu ermitteln, auf die Schaffung entsprechender Ressourcen

hinzuwirken und soll sie nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auf Antrag unter Berücksichtigung dienstlicher Möglichkeiten insbesondere Bediensteten mit Familien- oder Pflegeaufgaben zur Verfügung stellen. <sup>2</sup>Mobil arbeitenden Bediensteten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten wie den durchgängig in Präsenz tätigen Bediensteten einzuräumen.

(2) Bedienstete haben Anspruch auf flexible Arbeitszeitgestaltung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten, der spezialgesetzlichen Regelungen und der hierauf beruhenden Vereinbarungen.

(3) <sup>1</sup>Beabsichtigt die Dienststelle, einen Antrag auf flexible Arbeitszeitgestaltung oder mobile Arbeit zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben abzulehnen, ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. <sup>2</sup>Die Ablehnung des Antrags ist schriftlich zu begründen.

(4) Die Dienststellen sind berechtigt, unter den Voraussetzungen des § 17 der **Sächsischen Arbeitszeitverordnung** in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Januar 2008 (SächsGVBl. S. 198), die zuletzt durch Artikel 2 der Verordnung vom 26. April 2022 (SächsGVBl. S. 282) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, und im Rahmen der jeweils geltenden tariflichen Vorschriften Arbeitszeit- und -ortmodelle für alle Bediensteten zu erproben.

## § 11

### Teilzeitarbeit und Beurlaubung

(1) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt vorbehaltlich tarifvertraglicher Regelungen § 98 des **Sächsischen Beamtengesetzes** in der am 1. Januar 2024 geltenden Fassung entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Beabsichtigt die Dienststelle einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben abzulehnen, ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle zu beteiligen. <sup>2</sup>Die Ablehnung des Antrags ist schriftlich zu begründen.

(3) <sup>1</sup>Wird eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben beantragt, sind die Bediensteten auf die rechtlichen Folgen hinzuweisen, insbesondere hinsichtlich der Ansprüche aus der Renten- und Arbeitslosenversicherung, sowie auf beamtenrechtliche und tarifrechtliche Regelungen. <sup>2</sup>Darüber hinaus ist auf die Möglichkeit der befristeten Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung jeweils mit Verlängerungsoption hinzuweisen. <sup>3</sup>Geringfügige Arbeitsverhältnisse im Sinne des § 8 Absatz 1 des **Vierten Buches Sozialgesetzbuch** dürfen nicht begründet werden, soweit sie reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ersetzen oder verhindern.

(4) Entsprechend der Reduzierung der Arbeitszeit ist eine Anpassung der Dienstaufgaben vorzunehmen, soweit dies unter Berücksichtigung dienstlicher und organisatorischer Belange der Dienststelle möglich ist.

(5) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben ist zur Vermeidung unangemessener Mehrbelastungen der übrigen Bediensteten soweit möglich innerhalb der Dienststelle vorrangig ein personeller Ausgleich vorzunehmen. <sup>2</sup>Ist dies nicht möglich, muss soweit möglich ein organisatorischer Ausgleich erfolgen.

(6) Sonstige gesetzliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung oder zur Beurlaubung bleiben von den Absätzen 1 bis 5 unberührt.

## § 12

### Wechsel in Vollzeit, beruflicher Wiedereinstieg

(1) Bei gleicher Qualifikation müssen Teilzeitbedienstete mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragt haben, im Rahmen der Besetzung von Vollzeitstellen innerhalb ihrer jeweiligen Funktionsebene vorrangig berücksichtigt werden, sofern § 7 oder andere gesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen.

(2) <sup>1</sup>Die Dienststelle hat den Kontakt von beurlaubten Bediensteten zur Dienststelle und zum Beruf sowie den Wiedereinstieg zu erleichtern durch

1. die Unterrichtung über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und Ermöglichung der Teilnahme nach Maßgabe von Satz 6,
2. die Unterrichtung über Ausschreibungen der Dienststelle,

3. das Angebot von Beratungsgesprächen zum Wiedereinstieg.

<sup>2</sup>Die Dienststelle ist berechtigt, beurlaubten Bediensteten Gelegenheit zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung oder zu einer sonstigen befristeten Beschäftigung zu geben, soweit eine Beschäftigung während der Beurlaubung zulässig ist und dem Zweck der Beurlaubung nicht widerspricht. <sup>3</sup>Auf deren Antrag sollen befristete Beschäftigungsmöglichkeiten vorrangig beurlaubten Beschäftigten angeboten werden. <sup>4</sup>Zu Beginn der Beurlaubung ist das Einverständnis der oder des Bediensteten zur Kontaktaufnahme für Informationen nach den Sätzen 1 und 2 einzuholen.

<sup>5</sup>Unabhängig davon ist spätestens drei Monate vor dem Ende der geplanten Beurlaubung ein Beratungsgespräch anzubieten. <sup>6</sup>Bediensteten, die zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Kapazitäten, der allgemeinen Auswahlkriterien und der verfügbaren Haushaltsmittel zu ermöglichen. <sup>7</sup>Es handelt sich bei den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Hinblick auf Arbeits- oder Dienstunfälle und vorbehaltlich verfügbarer Haushaltsmittel bezüglich der Erstattung von Auslagen um dienstliche Veranstaltungen. <sup>8</sup>Arbeitsentgelt wird aus Anlass der Teilnahme nicht gewährt; eine Anrechnung auf Beschäftigungs- und Dienstzeiten erfolgt nicht.

(3) <sup>1</sup>Nach Ablauf einer familien- oder pflegebedingten Beurlaubung ist der oder dem Bediensteten eine funktionsgleiche Beschäftigung auf einem Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz anzubieten. <sup>2</sup>Es ist ein Einsatz am bisherigen Dienstort anzustreben.

(4) Familien- oder pflegebedingt beurlaubte Bedienstete, die eine vorzeitige Rückkehr in das Arbeitszeitmodell vor ihrer Beurlaubung anstreben, sind bei der jeweiligen Besetzung von Voll- und Teilzeitstellen bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen, sofern § 7 oder andere gesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen.

## **Abschnitt 4**

### **Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen**

#### **§ 13**

### **Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen**

(1) <sup>1</sup>In jeder Dienststelle der Staatsverwaltung mit in der Regel mindestens 20 nicht nur vorübergehend beschäftigten Bediensteten bestellt die Dienststellenleitung nach vorheriger Wahl der Bediensteten eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten sowie mindestens eine Stellvertretung. <sup>2</sup>Wird keine Frau zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt, muss die Stellvertretung durch mindestens eine Frau erfolgen.

(2) <sup>1</sup>In einer Dienststelle der Staatsverwaltung mit weniger als 20 Bediensteten kann die Dienststellenleitung eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten und mindestens eine Stellvertretung bestellen. <sup>2</sup>Auf Initiative der Bediensteten sind eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter und mindestens eine Stellvertretung zu bestellen, wenn mindestens 50 Prozent der Bediensteten in der Dienststelle dem zustimmen.

<sup>3</sup>Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. <sup>4</sup>Erfolgt keine Bestellung, ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig.

(3) <sup>1</sup>In jeder Dienststelle gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3, in der mindestens zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, hat die Dienststellenleitung auf Vorschlag der weiblichen Bediensteten mit ihrer Einwilligung eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. <sup>2</sup>Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist eine Stellvertreterin zu bestellen. <sup>3</sup>In den Dienststellen gemäß Satz 1 können die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in der Dienststelle von der nach § 64 Absatz 2 der **Sächsischen Gemeindeordnung** in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. März 2018 (SächsGVBl. S. 62), die zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. S. 850) geändert worden ist, oder nach § 60 Absatz 2 der **Sächsischen Landkreisordnung** in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. März 2018 (SächsGVBl. S. 99), die zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 19. Oktober 2023 (SächsGVBl. S. 850) geändert worden ist, in den jeweils geltenden Fassungen, zu bestellenden Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werden. <sup>4</sup>Dies gilt auch, wenn die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht vorliegen.

(4) Die §§ 13 bis 22 gelten für Hochschulen nur, soweit im **Sächsischen Hochschulgesetz** 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, nichts Abweichendes geregelt ist.

(5) <sup>1</sup>Die Amtszeit beträgt vier Jahre. <sup>2</sup>Eine Wiederwahl und Wiederbestellung ist möglich.

(6) <sup>1</sup>In neu gebildeten Dienststellen muss innerhalb von sechs Monaten eine neue Gleichstellungsbeauftragte oder ein neuer Gleichstellungsbeauftragter bestellt werden, soweit die Voraussetzungen des Absatzes 1 oder 3 Satz 1 vorliegen. <sup>2</sup>Soweit vorhanden, bleiben die bisherigen Gleichstellungsbeauftragten bis zur Neubestellung, längstens jedoch für sechs Monate im Amt. <sup>3</sup>Sollte keine Gleichstellungsbeauftragte oder kein Gleichstellungsbeauftragter bestellt sein, ist vorübergehend die oder der Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig.

(7) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten der Staatsministerien und sonstigen obersten Dienstbehörden bilden eine Arbeitsgemeinschaft. <sup>2</sup>Die Arbeitsgemeinschaft berät über grundsätzliche gleichstellungspolitische Angelegenheiten mit Bedeutung für alle Bediensteten des Freistaates Sachsen und kann gegenüber den Staatsministerien, den Dienststellen und den Bediensteten Vorschläge machen sowie Stellungnahmen abgeben. <sup>3</sup>Einmal pro Kalenderjahr soll eine Sitzung der Arbeitsgemeinschaft stattfinden, zu der alle Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen im Geltungsbereich dieses Gesetzes einzuladen sind. <sup>4</sup>Die Arbeitsgemeinschaft gibt sich eine Geschäftsordnung.

## § 14

### Stellvertretung und Vertrauenspersonen

(1) <sup>1</sup>Die oder der Gleichstellungsbeauftragte kann einzelne Aufgaben dauerhaft an die Stellvertretung delegieren und Aufgabendelegationen ändern, wenn die Stellvertretung dem zustimmt. <sup>2</sup>Der Entzug von Aufgaben ist zustimmungsfrei. <sup>3</sup>Die oder der Gleichstellungsbeauftragte trägt die Gesamtverantwortung für die Aufgabenerledigung. <sup>4</sup>Sie oder er informiert die Dienststelle und die Personalvertretung über alle Delegationsentscheidungen sowie deren Rücknahme und Änderung gemäß den Sätzen 1 bis 3.

(2) <sup>1</sup>In Teilen von Dienststellen, die die Voraussetzungen des § 6 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 und 2 des [Sächsischen Personalvertretungsgesetzes](#) erfüllen, hat die Dienststellenleitung auf Vorschlag der oder des Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensperson aus dem Kreis der Bediensteten vor Ort zu bestellen. <sup>2</sup>In den Fällen des § 13 Absatz 2 Satz 4 kann auf Vorschlag der oder des zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensperson bestellt werden. <sup>3</sup>Die Vertrauensperson soll in angemessenem Umfang von ihren sonstigen Dienstpflichten freigestellt werden. <sup>4</sup>Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht für Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3.

(3) <sup>1</sup>In Schulen hat die Schulleitung auf Vorschlag der Bediensteten eine Vertrauensperson zu bestellen und die zuständige Gleichstellungsbeauftragte oder den zuständigen Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich in Kenntnis zu setzen. <sup>2</sup>Die Vertrauenspersonen in Schulen sind von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten freizustellen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

## § 15

### Verfahren zur Bestellung

(1) In den Dienststellen der Staatsverwaltung bestellt die Dienststellenleitung die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten und die Stellvertretung nach vorheriger Mehrheitswahl.

(2) <sup>1</sup>Vorbehaltlich Satz 2 und § 13 Absatz 1 Satz 2 sind zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten und zur Stellvertretung alle Bediensteten wählbar. <sup>2</sup>Nicht gewählt und bestellt werden können Personen, die der Personalvertretung oder Schwerbehindertenvertretung angehören und solche, die befugt sind, Entscheidungen in den Personalangelegenheiten der Dienststelle vorzubereiten oder selbstständig zu treffen. <sup>3</sup>Abgeordnete und zugewiesene Bedienstete sind in ihrer Stammdienststelle wählbar, wenn die Abordnung oder Zuweisung zum Zeitpunkt der Wahl höchstens noch drei Monate dauern wird.

(3) <sup>1</sup>Die Dienststelle schreibt das Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretung zur Wahl aus und fordert zur Kandidatur und zur Unterbreitung von Wahlvorschlägen auf. <sup>2</sup>Anschließend stimmen die Bediensteten innerhalb einer angemessenen Frist in Textform ab. <sup>3</sup>Das Wahlverfahren ist innerhalb einer von der Dienststellenleitung zu bestimmenden angemessenen Frist durchzuführen. <sup>4</sup>Zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten und zur Stellvertretung sind die Personen gewählt, die die meisten abgegebenen Stimmen jeweils auf sich vereinen und die Wahl annehmen; bei Stimmengleichheit führt die Dienststelle ein Losverfahren durch.

(4) <sup>1</sup>Erklärt sich nur eine Person zur Ausübung des Amtes der oder des Gleichstellungsbeauftragten oder der Stellvertretung bereit, kann die Dienststelle von der weiteren Durchführung des Wahlverfahrens absehen und diese Person vorbehaltlich Absatz 2 zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten oder zur Stellvertretung bestellen. <sup>2</sup>Findet sich keine bestellbare Person oder ist nach der Wahl keine bestellbare Person gewählt, bestellt die Dienststellenleitung die Gleichstellungsbeauftragte, den Gleichstellungsbeauftragten oder die Stellvertretung aus dem Kreis der bestellbaren Bediensteten von Amts wegen ohne weitere Wahl. <sup>3</sup>Hierzu bedarf es der Einwilligung der zu bestellenden Person.

(5) <sup>1</sup>Die Absätze 1 bis 4 gelten nicht für Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3. <sup>2</sup>In diesen Dienststellen dürfen Bedienstete, die befugt sind, Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle vorzubereiten oder selbstständig zu treffen, nicht zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden.

(6) <sup>1</sup>Die Bestellung der oder des Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretung ist den Bediensteten in ihrem oder seinem Zuständigkeitsbereich unverzüglich bekannt zu machen. <sup>2</sup>Die Personen sind im Geschäftsverteilungsplan zu benennen.

## **§ 16 Ende der Amtszeit**

(1) Die Bestellung zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten erlischt mit dem Ablauf der Amtszeit, dem Ausscheiden aus der Dienststelle oder dem Dienst oder bei Wegfall der Wählbarkeit gemäß § 15 Absatz 2 oder 5 Satz 2.

(2) Ein Widerruf der Bestellung ist nur auf Verlangen der oder des Gleichstellungsbeauftragten oder bei grober Verletzung ihrer oder seiner gesetzlichen Pflichten zulässig.

(3) Für das Ende der Bestellung von Stellvertretungen sowie der Vertrauenspersonen gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.

(4) <sup>1</sup>Endet die Amtszeit der oder des Gleichstellungsbeauftragten vorzeitig, wird die Stellvertretung mit ihrem Einverständnis zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten bestellt. <sup>2</sup>Gibt es mehrere Stellvertretungen, bestimmen diese eine Person aus ihrem Kreis zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten. <sup>3</sup>Soweit § 13 Absatz 1 Satz 2 es erfordert, ist innerhalb von drei Monaten eine neue Stellvertretung zu bestellen. <sup>4</sup>Satz 3 gilt entsprechend für die vorzeitige Beendigung der Amtszeit der Stellvertretung.

(5) Absatz 4 gilt nicht in Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3.

## **§ 17 Rechtsstellung**

(1) <sup>1</sup>Gleichstellungsbeauftragte gehören der Verwaltung der Dienststelle an und sind organisatorisch in den Leitungsbereich einzubinden. <sup>2</sup>Sie werden grundsätzlich unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet und haben dort ein unmittelbares Vortragsrecht.

(2) <sup>1</sup>Gleichstellungsbeauftragte sind in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsunabhängig. <sup>2</sup>Ihre Tätigkeit ist gleichwertig zu ihrer hauptberuflichen Tätigkeit und entsprechend bei Entscheidungen über Beförderungen, Höhergruppierungen, die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder die Vergabe von leistungsorientierten Vergütungsbestandteilen zu berücksichtigen.

(3) <sup>1</sup>Gleichstellungsbeauftragte dürfen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. <sup>2</sup>§ 48 des [Sächsischen Personalvertretungsgesetzes](#) gilt entsprechend für Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertretungen sowie Vertrauenspersonen.

(4) <sup>1</sup>Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertretungen und Vertrauenspersonen sind verpflichtet, über die ihnen bei Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse von Bediensteten sowie anderen Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach vertraulich zu behandeln sind, auch über das Ende ihrer Amtszeit hinaus Stillschweigen zu bewahren. <sup>2</sup>Die betroffenen Bediensteten können die Entbindung von der Schweigepflicht erklären.

## **§ 18 Freistellung und Ausstattung**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten ganz oder teilweise freizustellen, soweit es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(2) <sup>1</sup>In den Dienststellen der Staatsverwaltung sollen sie abhängig von der Anzahl der Bediensteten in ihrem Zuständigkeitsbereich freigestellt werden im Umfang von

1. mindestens 25 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit bei einer Zuständigkeit für mehr als 80 bis zu 300 Bedienstete,
2. mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit bei einer Zuständigkeit für mehr als 300 bis 600 Bedienstete,
3. mindestens 75 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit bei einer Zuständigkeit für mehr als 600 bis 800 Bedienstete,
4. 100 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit bei einer Zuständigkeit für mehr als 800 Bedienstete.

<sup>2</sup>Üben die Gleichstellungsbeauftragten eine Teilzeitbeschäftigung aus, ist die Stellvertretung entsprechend zu entlasten. <sup>3</sup>Im Vertretungsfall wird die Stellvertretung anstelle der oder des Gleichstellungsbeauftragten im gleichen Umfang entlastet. <sup>4</sup>Im Fall der teilweisen Aufgabenübertragung nach § 14 Absatz 1 wird die Stellvertretung anstelle der oder des Gleichstellungsbeauftragten im angemessenen Umfang nach individueller Regelung entlastet. <sup>5</sup>Eine darüber hinausgehende Entlastung der Stellvertretung ist jederzeit möglich.

(3) <sup>1</sup>Soweit Gleichstellungsbeauftragte für das Amt von ihren sonstigen Dienstpflichten freigestellt wurden, muss für sie betreffende Personalentscheidungen der berufliche Werdegang ungeachtet des Entlastungsumfangs so nachgezeichnet werden, wie er ohne die Bestellung zur oder zum Gleichstellungsbeauftragten verlaufen wäre. <sup>2</sup>§ 46 Absatz 5 des [Sächsischen Personalvertretungsgesetzes](#) gilt entsprechend.

(4) <sup>1</sup>Für die Tätigkeit der oder des Gleichstellungsbeauftragten sind die notwendigen personellen, räumlichen und sachlichen Mittel zur Verfügung zu stellen. <sup>2</sup>Zur Unterstützung, insbesondere bei büroorganisatorischen Tätigkeiten, kann der oder dem Gleichstellungsbeauftragten mit einer Zuständigkeit für mehr als 300 Bedienstete eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zugeordnet werden, soweit dies nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Tätigkeit erforderlich ist. <sup>3</sup>Bei einer Zuständigkeit für mehr als 600 Bedienstete muss eine solche Zuordnung erfolgen. <sup>4</sup>Die Sätze 2 und 3 gelten nicht für Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3.

(5) Die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 2 bemisst sich nach § 1 der [Sächsischen Arbeitszeitverordnung](#).

## § 19

### Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten achten auf die Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und unterstützen die Dienststellenleitungen bei deren Umsetzung.

(2) Sie sind hierfür zu Beginn ihrer Amtszeit und anschließend mindestens einmal jährlich im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel zur Teilnahme an Fort- oder Weiterbildungen, insbesondere auf den Gebieten des Gleichstellungsrechts, des öffentlichen Dienstrechts sowie des Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts, verpflichtet.

(3) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten führen regelmäßige Sprechstunden durch und beraten die Bediensteten bei Bedarf, insbesondere in Angelegenheiten der Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit. <sup>2</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigen in besonderem Maße die Belange von Frauen mit Behinderungen. <sup>3</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen Beschwerden von Bediensteten über Belästigungen wegen des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung und 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 weiter, insbesondere an die Beschwerdestelle gemäß § 13 des [Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes](#) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2510) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung. <sup>4</sup>Die Beratungen sollen bei Bedarf durch eine Person des Geschlechts der hilfesuchenden Person erfolgen. <sup>5</sup>In den Fällen des Satzes 3 kann die Stellvertretung über § 14 Absatz 1 hinaus tätig werden.

(4) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten können mindestens einmal im Jahr nach vorheriger Information der Dienststellenleitung alle Bediensteten zu einer Versammlung einladen. <sup>2</sup>Erfolgt die Versammlung mittels Videotechnologie, darf die Übertragung nicht aufgezeichnet werden. <sup>3</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten erstatten einmal jährlich einen Tätigkeitsbericht in der Versammlung oder in anderer geeigneter Weise. <sup>4</sup>Zu Themen, die die Belange von Frauen besonders berühren, können die Gleichstellungsbeauftragten eine eigene Versammlung nur mit den weiblichen Bediensteten durchführen. <sup>5</sup>Eine solche Versammlung ist durchzuführen, wenn mindestens drei weibliche Bedienstete dies bei der oder dem Gleichstellungsbeauftragten beantragen.

(5) Die Sprechstunden und Versammlungen der Gleichstellungsbeauftragten finden innerhalb der Dienstzeit statt.

## § 20

### Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) <sup>1</sup>Bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen, die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege mit der Berufstätigkeit und den Schutz vor Belästigung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung oder vor sexueller Belästigung betreffen, hat die oder der Gleichstellungsbeauftragte ein Recht auf unverzügliche und umfassende Information sowie frühzeitige Beteiligung. <sup>2</sup>Eine frühzeitige Beteiligung liegt vor, wenn die oder der Gleichstellungsbeauftragte von der Dienststelle zu einem Zeitpunkt in Textform informiert und beteiligt wird, zu dem die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist. <sup>3</sup>Die oder der Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststellenleitung vereinbaren zu Beginn der Amtszeit ein Informations- und Beteiligungsverfahren.

(2) Zu den Maßnahmen nach Absatz 1 zählen insbesondere:

1. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren, Ein-, Höher- und Herabgruppierungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Versetzungen, Umsetzungen und Abordnungen von mehr als sechs Monaten,
2. die vorzeitige Beendigung der Beschäftigung,
3. Erstellung und Überarbeitung von Beurteilungsrichtlinien,
4. die Entscheidung über die Platzvergabe bei Fortbildungen für Führungskräfte oder zur Vorbereitung auf Führungspositionen,
5. Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans,
6. Besetzung von, Entsendung in und Vorschläge für Gremien inner- und außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes sowie die Gestaltung der Rahmenbedingungen der Arbeit von Gremien der Dienststelle, sowie
7. Privatisierung, Um- oder Neubildung, Ver- oder Zusammenlegung, Auflösung von Dienststellen oder Teilen von Dienststellen sowie eventuell damit verbundene Personalabbaumaßnahmen.

(3) Soweit dieses Gesetz die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Auswahlgremien vorsieht, sind sie beratendes Mitglied.

(4) <sup>1</sup>Bei einer personellen Einzelmaßnahme kann die betroffene Person die Beteiligung der oder des Gleichstellungsbeauftragten durch unverzügliche Mitteilung an die Dienststellenleitung ablehnen.

<sup>2</sup>Dies gilt nicht für Bewerbungsverfahren.

(5) <sup>1</sup>In allen Angelegenheiten, in denen die Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen sind, haben sie ein Initiativrecht. <sup>2</sup>Über einen Initiativantrag hat die Dienststelle innerhalb angemessener Zeit, spätestens nach einem Monat, zu entscheiden. <sup>3</sup>Die Entscheidung ist der oder dem Gleichstellungsbeauftragten in Textform mitzuteilen.

(6) <sup>1</sup>Die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben aus diesem Gesetz erforderlichen Unterlagen, insbesondere relevante Bewerbungsunterlagen, vergleichende Übersichten und Auswahlvermerke sind den Gleichstellungsbeauftragten frühestmöglich vorzulegen und die zu diesem Zweck erbetenen Auskünfte zu erteilen. <sup>2</sup>Sie haben das Recht, Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten zu nehmen, soweit die Kenntnis des Akteninhalts zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist. <sup>3</sup>Jede Einsichtnahme nach Satz 2 ist aktenkundig zu machen. <sup>4</sup>Soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ausreichend ist, sind ihnen personenbezogene Daten in pseudonymisierter Form zur Verfügung zu stellen.

(7) <sup>1</sup>In der Regel sind die Gleichstellungsbeauftragten in der Dienststelle zu beteiligen, bevor ein

Beteiligungsverfahren nach dem Sächsischen Personalvertretungsgesetz und dem **Neunten Buch Sozialgesetzbuch** durchgeführt wird. <sup>2</sup>§ 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 16 des **Sächsischen Personalvertretungsgesetzes** bleibt unberührt. <sup>3</sup>Erfolgt entgegen Satz 1 eine parallele Beteiligung der Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte über die Gründe in Textform zu informieren.

(8) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein Recht zur Teilnahme an Personalversammlungen gemäß § 49 des **Sächsischen Personalvertretungsgesetzes** und an Besprechungen nach § 71 Absatz 1 Satz 1 des **Sächsischen Personalvertretungsgesetzes**. <sup>2</sup>Sie haben in beiden Fällen ein Rederecht. <sup>3</sup>Soweit personelle Einzelmaßnahmen behandelt werden, kann die betroffene Person die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten ablehnen.

## **§ 21 Beanstandung**

(1) <sup>1</sup>Ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Auffassung, dass

1. Maßnahmen im Sinne von § 20 Absatz 1 und 2 gegen dieses Gesetz oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern verstoßen,
2. sie oder er in ihren oder seinen Rechten aus diesem Gesetz verletzt wird oder
3. die Dienststelle einen den Bestimmungen dieses Gesetzes entsprechenden Gleichstellungsplan nicht aufgestellt oder nicht angepasst hat,

kann sie oder er dies innerhalb von einer Woche ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung in Textform und unter Darlegung der Gründe beanstanden. <sup>2</sup>In dringenden Fällen kann die Dienststellenleitung eine Frist von drei Werktagen ab Kenntnis zur Beanstandung festlegen. <sup>3</sup>Hat die Beanstandung eine personelle Einzelmaßnahme zum Gegenstand, kann die oder der betroffene Bedienstete die Durchführung des Beanstandungsverfahrens ablehnen, so dass dessen weitere Durchführung unzulässig ist.

(2) <sup>1</sup>Bis zur abschließenden Entscheidung über die Beanstandung ist die Maßnahme auszusetzen. <sup>2</sup>Duldet sie keinen Aufschub, kann die Dienststellenleitung bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. <sup>3</sup>Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist hierüber unverzüglich zu unterrichten.

(3) <sup>1</sup>Die Dienststelle prüft die Beanstandung innerhalb eines Monats und entscheidet in der Sache unter Beachtung der Einwände neu. <sup>2</sup>Bei umfangreichen Sachverhalten oder von der Dienststelle nicht zu vertretenden Verzögerungen ist die angemessene Verlängerung der Frist möglich, worüber die Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten informiert. <sup>3</sup>Zum Ablauf der Frist informiert sie die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten über das Ergebnis der Prüfung.

(4) <sup>1</sup>Hilft eine nachgeordnete Dienststelle der Beanstandung nicht vollumfänglich ab, legt sie diese unter Beifügung einer eigenen Stellungnahme der nächsthöheren Dienststelle unverzüglich vor und unterrichtet die beanstandende Gleichstellungsbeauftragte oder den beanstandenden Gleichstellungsbeauftragten hierüber. <sup>2</sup>Die nächsthöhere Dienststelle entscheidet innerhalb von drei Monaten nach Vorlage der Beanstandung abschließend. <sup>3</sup>Die Entscheidung ist schriftlich zu begründen und der Dienststellenleitung der nachgeordneten Dienststelle zur Beachtung sowie der oder dem dortigen Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich zu übermitteln.

(5) <sup>1</sup>Beanstandungen der oder des Gleichstellungsbeauftragten der obersten Dienstbehörden oder von Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 5 werden in einem Gespräch zwischen der Dienststellenleitung und der oder dem Gleichstellungsbeauftragten erörtert. <sup>2</sup>Die Dienststelle entscheidet innerhalb von drei Monaten nach der Beanstandung abschließend.

## **§ 22 Rechtsschutz**

(1) <sup>1</sup>Wird einer Beanstandung aus den Gründen des § 21 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 oder 3 nicht vollumfänglich abgeholfen, kann die oder der Gleichstellungsbeauftragte innerhalb eines Monats nach Zugang der Entscheidung gemäß § 21 Absatz 4 oder 5 das Verwaltungsgericht anrufen. <sup>2</sup>Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststelle

1. die Rechte der oder des Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat oder

2. einen den Bestimmungen dieses Gesetzes entsprechenden Gleichstellungsplan nicht aufgestellt hat.

<sup>3</sup>Ist Gegenstand des Rechtsschutzersuchens die Verletzung ihrer oder seiner Rechte im Rahmen einer personellen Einzelmaßnahme, kann die oder der betroffene Bedienstete die Anrufung des Verwaltungsgerichts durch die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten ablehnen, so dass sie unzulässig ist.

(2) <sup>1</sup>Der Rechtsschutz kann auch darauf gestützt werden, dass die jeweils zuständige Dienststelle ohne zureichenden Grund nicht innerhalb der angemessenen Frist nach § 21 Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 Satz 2 oder Absatz 5 Satz 2 sachlich über die Beanstandung entschieden hat. <sup>2</sup>§ 75 Satz 2 bis 4 der **Verwaltungsgerichtsordnung** in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. März 1991 (BGBl. I S. 686), die zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 14. März 2023 (BGBl. I Nr. 71) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, gilt entsprechend.

(3) Die Anrufung des Verwaltungsgerichts hat keine aufschiebende Wirkung.

(4) Die Dienststelle trägt die notwendigen Kosten für das gerichtliche Verfahren, die der oder dem Gleichstellungsbeauftragten entstehen.

## **Abschnitt 5 Gleichstellungspläne**

### **§ 23**

#### **Pflicht zur Erstellung und Wirkung**

(1) Jede Dienststelle, die einen eigenen Stellenplan bewirtschaftet, erstellt für den Bereich der von ihr bewirtschafteten Stellen einen Gleichstellungsplan für einen Geltungszeitraum von jeweils vier Jahren, der innerhalb dieses Zeitraums nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen ist.

(2) <sup>1</sup>Die Festlegungen im Gleichstellungsplan sind Bestandteil der Personalentwicklungsplanung. <sup>2</sup>Die darin enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen sind bei der Erstellung der Personalentwicklungskonzepte gemäß § 24 Absatz 1 des **Sächsischen Beamtengesetzes**, bei der Besetzung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, im Rahmen der Führungskräfteentwicklung sowie bei personellen Maßnahmen nach § 7 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 4 zu beachten.

(3) Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist eine Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(4) <sup>1</sup>Absatz 1 gilt nur für Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3, in denen mindestens zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind. <sup>2</sup>Für diese Dienststellen gilt Absatz 2 Satz 2 nicht.

### **§ 24**

#### **Erstellung, Inkrafttreten**

(1) <sup>1</sup>Die Personalverwaltung erarbeitet den Gleichstellungsplan unter frühzeitiger Beteiligung der oder des Gleichstellungsbeauftragten. <sup>2</sup>Nachdem zwischen der Personalverwaltung und der oder dem Gleichstellungsbeauftragten Einvernehmen hergestellt wurde, setzt die Dienststellenleitung den Gleichstellungsplan in Kraft.

(2) Kann kein Einvernehmen hergestellt werden, entscheidet in den Dienststellen der Staatsverwaltung die Dienststellenleitung und setzt den Gleichstellungsplan in Kraft.

(3) <sup>1</sup>Kann in Dienststellen nach § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 kein Einvernehmen hergestellt werden, entscheidet das für die Vertretung der kommunalen Gebietskörperschaft zuständige Organ und setzt den Gleichstellungsplan in Kraft. <sup>2</sup>Er ist dem Gemeinderat, dem Kreistag oder der Verbandsversammlung zur Kenntnisnahme vorzulegen.

(4) In den sonstigen der alleinigen Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts entscheidet bei ausbleibendem Einvernehmen das in ihrer Verfassung für die Geschäftsführung vorgesehene oberste Organ und setzt den Gleichstellungsplan in Kraft.

(5) Die Entscheidungen nach den Absätzen 2 bis 4 sollen innerhalb eines Monats nach Versagung des Einvernehmens durch die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten ergehen.

(6) <sup>1</sup>Die Dienststellenleitung gibt den Gleichstellungsplan den Bediensteten unverzüglich zur Kenntnis und veröffentlicht ihn in der Dienststelle. <sup>2</sup>Auf Verlangen der oder des Gleichstellungsbeauftragten ist ihre oder seine Stellungnahme dem Gleichstellungsplan beizufügen.

(7) Absatz 1 Satz 1 gilt entsprechend für die nach zwei Jahren erfolgende Aktualisierung des Gleichstellungsplans.

(8) <sup>1</sup>Ist sechs Monate nach dem Ende des Geltungszeitraums eines Gleichstellungsplans kein neuer Gleichstellungsplan in Kraft getreten, sind bis zu dessen Inkrafttreten bei bestehender Unterrepräsentanz von Frauen Besetzungen von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten auszusetzen. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, wenn der Gleichstellungsplan wegen einer Beanstandung der oder des Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 21 oder eines Verfahrens nach § 79 in Verbindung mit § 80 Absatz 1 Satz 1 Nummer 16 des **Sächsischen Personalvertretungsgesetzes** nicht in Kraft treten kann oder weil in einer Notsituation das Erfordernis der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Dienststelle der Erstellung des Gleichstellungsplans vorübergehend entgegensteht.

(9) Absatz 8 gilt entsprechend, wenn zwölf Monate nach Neubildung einer Dienststelle kein Gleichstellungsplan in Kraft getreten ist.

(10) Die Absätze 8 und 9 gelten nicht für Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3.

## **§ 25 Inhalt**

(1) <sup>1</sup>Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Personalstruktur der Dienststelle im Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplans. <sup>2</sup>Die Bestandsaufnahme umfasst auch eine Schätzung der für den Geltungszeitraum geplanten Einstellungen und Beförderungen. <sup>3</sup>Soweit die Daten erhebbar sind, werden auch Aussagen über anstehende Gremienbesetzungen und dortige Veränderungen getroffen.

(2) Es schließt sich eine Erfolgskontrolle der Umsetzung des vorhergehenden Gleichstellungsplans an, in der insbesondere die Entwicklungen in der Personalstruktur und die Gründe für das Nichterreichen von Zielvorgaben darzulegen sind.

(3) <sup>1</sup>Sind Frauen unterrepräsentiert, muss der Gleichstellungsplan festlegen, welche konkreten personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen in welchem Zeitraum ergriffen werden sollen, um die Unterrepräsentanz zu beseitigen. <sup>2</sup>Soweit Frauen unterrepräsentiert sind, muss der Gleichstellungsplan die Zielvorgabe enthalten, dass bei mindestens der Hälfte der im Geltungszeitraum erfolgenden Maßnahmen im Sinne des § 7 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 4 Frauen bei gleicher Qualifikation zu berücksichtigen sind. <sup>3</sup>Sind im Geltungszeitraum personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen, die zu einer Sperrung oder einem Wegfall von Stellen führen, und sind Frauen unterrepräsentiert, hat der Gleichstellungsplan vorzugeben, dass sich der Anteil der Frauen zumindest nicht verringern darf.

(4) Der Gleichstellungsplan soll darüber hinaus Strategien zur Sensibilisierung für sowie zum Umgang mit sexueller Belästigung, Vorgaben für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Erläuterungen zur Personalentwicklung in der Dienststelle sowie Strategien zur geschlechtergerechten Besetzung von und Entsendung in Gremien gemäß § 26 enthalten.

(5) Durch Rechtsverordnung der Staatsregierung werden 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 geregelt.

(6) <sup>1</sup>Für Dienststellen gemäß § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 gelten Absatz 3 Satz 2, Absatz 4 und 5 nicht. <sup>2</sup>In diesen Dienststellen muss der Gleichstellungsplan die Situation der weiblichen Beschäftigten beschreiben und die bisherige Förderung der Frauen in einzelnen Bereichen auswerten. <sup>3</sup>Der Gleichstellungsplan muss auch die statistischen Angaben nach § 28 auswerten und vorhandene Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung in den einzelnen Bereichen darstellen und begründen.

## **Abschnitt 6 Gremien, Beteiligungen**

## **§ 26 Gremien**

(1) <sup>1</sup>Gremien sollen zu gleichen Anteilen mit fachlich für das jeweilige Gremium geeigneten Frauen und Männern besetzt werden. <sup>2</sup>Hierbei bleiben Sitze, die mit Personen ohne weibliche oder männliche Geschlechtszuordnung besetzt sind, außer Betracht. <sup>3</sup>Besteht ein Gremium aus einer ungeraden Anzahl von Personen, soll einer der Sitze abwechselnd an fachlich für das jeweilige Gremium geeignete Frauen und Männer vergeben werden. <sup>4</sup>Erfolgt keine Besetzung zu gleichen Anteilen, sind die Gründe hierfür gegenüber der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle schriftlich darzulegen.

(2) <sup>1</sup>Bei der Ausübung eines Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht für ein Gremium soll die Dienststelle fachlich für das jeweilige Gremium geeignete Frauen und Männer zu gleichen Anteilen berücksichtigen. <sup>2</sup>Dies gilt auch, wenn eine Dienststelle eine Person in ein Gremium außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes entsendet.

(3) <sup>1</sup>In anderen Rechtsvorschriften des Bundes oder des Freistaates Sachsen enthaltene vergleichbare oder weitergehende Bestimmungen zur Besetzung von Gremien, die ebenfalls Regelungen für eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung treffen, bleiben unberührt. <sup>2</sup>Satzungen, Geschäftsordnungen und ähnliche Grundlagen für die Besetzung von Gremien sind im Fall einer Neubesetzung daraufhin zu überprüfen, inwieweit unter fachlichen Gesichtspunkten eine bestimmte Funktion notwendige Voraussetzung für einen Sitz im jeweiligen Gremium ist.

(4) Die Dienststellen sollen zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten Strategien für eine frühzeitige geschlechtergerechte Nachfolgeplanung bei der Besetzung von und Entsendung in Gremien erarbeiten, die mindestens für den Zeitraum von zwölf Monaten gebildet werden.

(5) Die Arbeit der Gremien der Dienststelle soll im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel so gestaltet werden, dass die Belange von Gremienmitgliedern mit Familien- oder Pflegeaufgaben angemessen berücksichtigt werden.

(6) <sup>1</sup>Für Dienststellen nach § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 gilt abweichend von Absatz 1 Satz 1, 3 und 4 sowie Absatz 2, dass die Dienststellen bei der Besetzung von Gremien, für die sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, auf eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern hinzuwirken haben. <sup>2</sup>Die Absätze 3 bis 5 gelten nicht für diese Dienststellen.

(7) Absatz 6 gilt entsprechend für die Gremien der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft.

## **§ 27 Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen**

Entsendet der Freistaat Sachsen in das Überwachungsorgan eines seiner Beteiligungsunternehmen mehr als zwei Mitglieder, sollen unter diesen Personen Frauen und Männer jeweils zu mindestens 30 Prozent vertreten sein.

## **Abschnitt 7 Schlussbestimmungen**

### **§ 28 Jährliche Statistik**

(1) Jede Dienststelle, die einen Gleichstellungsplan aufstellt, erfasst jährlich und jeweils nach Geschlechtern aufgeteilt

1. zum Stichtag 30. Juni die Personalstruktur in der Dienststelle sowie die Besetzung von Gremien der Dienststelle und Entsendungen in andere Gremien,
2. die in der Zeit vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni erfolgten Beförderungen, Höhergruppierungen und Teilnahmen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, durchgeführte Stellenbesetzungsverfahren sowie die anonymisierten Ergebnisse dienstlicher Beurteilungen.

(2) Das für Gleichstellung zuständige Staatsministerium erlässt nach Anhörung der oder des Sächsischen Datenschutzbeauftragten im Einvernehmen mit dem Staatsministerium des Innern durch Rechtsverordnung Bestimmungen über

1. die Datenerhebung, insbesondere die Konkretisierung der Erhebungsmerkmale und die Form der Erhebung, unter Berücksichtigung der Personalstandstatistik nach dem **Finanz- und**

**Personalstatistikgesetz** in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 2006 (BGBl. I S. 438), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 3. Juni 2021 (BGBl. I S. 1401) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung,

2. die Datenübermittlung zwischen den mit der Durchführung der Statistik betrauten Personen und Stellen,
3. die Datenspeicherung sowie
4. die Datenauswertung.

## **§ 29 Berichtspflichten**

(1) <sup>1</sup>In einem alle zwei Jahre dem Landtag vorzulegenden Bericht über die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung stellt die Staatsregierung die Umsetzung dieses Gesetzes dar und zeigt Wirksamkeit und Defizite der Förderinstrumente auf.

<sup>2</sup>Grundlage des Berichts sind insbesondere die Gleichstellungspläne nach § 23, die jährlichen Statistiken nach § 28 sowie weitere hierzu erforderliche Angaben, die die Dienststellen gegenüber der Staatsregierung zu machen haben.

(2) Die Regelungen und Auswirkungen dieses Gesetzes sind vier Jahre nach dem Inkrafttreten von der Staatsregierung zu evaluieren.

(3) Die Staatsregierung erstattet dem Landtag regelmäßig, mindestens einmal pro Legislaturperiode, Bericht über die Lage der Gleichstellung im Freistaat Sachsen, die Wirksamkeit unterschiedlicher Gleichstellungsinstrumente und damit zusammenhängende gesellschaftliche Problemfelder.

## **§ 30 Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten**

(1) <sup>1</sup>Die Verarbeitung personenbezogener Daten im Sinne von Artikel 4 Nummer 1 der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1; L 314 vom 22.11.2016, S. 72; L 127 vom 23.5.2018, S. 2; L 74 vom 4.3.2021, S. 35) einschließlich der Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 ist gestattet, wenn und soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben aus diesem Gesetz erforderlich ist. <sup>2</sup>Die personenbezogenen Daten dürfen nur zu den Zwecken dieses Gesetzes verarbeitet werden.

(2) <sup>1</sup>Besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 sind getrennt von den übrigen Daten aufzubewahren und gegen unbefugte Einsichtnahme besonders zu sichern. <sup>2</sup>Sie sind zu vernichten, sobald sie für den Zweck, zu dem sie erhoben wurden, nicht mehr benötigt werden. <sup>3</sup>Die näheren Einzelheiten und weitere technisch-organisatorische Vorkehrungen zum Schutz der in Absatz 1 genannten Daten bestimmt die jeweilige Dienststellenleitung.

## **§ 31 Übergangsvorschriften**

(1) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen und ihre Stellvertretungen sind innerhalb von 18 Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu bestellen. <sup>2</sup>Bis zu diesem Zeitpunkt führen die nach § 18 des **Sächsischen Frauenförderungsgesetzes** vom 31. März 1994 (SächsGVBl. S. 684), das zuletzt durch Artikel 26 des Gesetzes vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970) geändert worden ist, bestellten Frauenbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen ihr Amt nach den Bestimmungen des **Sächsischen Frauenförderungsgesetzes** in der am 31. Dezember 2023 geltenden Fassung weiter. <sup>3</sup>Ihre Amtszeit endet mit der Bestellung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten.

(2) <sup>1</sup>Beträgt beim Inkrafttreten dieses Gesetzes die Geltungsdauer eines Frauenförderplans einer Dienststelle nach dem **Sächsischen Frauenförderungsgesetzes** noch weniger als zwei Jahre, ist erstmals zwölf Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes gemäß § 23 Absatz 1 ein Gleichstellungsplan vorzulegen. <sup>2</sup>Der Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans beginnt 18 Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes. <sup>3</sup>Bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans bleibt der Frauenförderplan in Kraft.

(3) <sup>1</sup>§ 26 gilt nur für Neuwahlen, Berufungen und Entsendungen nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.

<sup>2</sup>Bestehende Mandate bleiben unberührt.

(4) Die jährlichen Statistiken der Dienststellen werden bis zum Inkrafttreten der Rechtsverordnung nach § 28 Absatz 2 auf der Grundlage der [Sächsischen Frauenförderungsstatistikverordnung](#) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. Juli 2006 (SächsGVBl. S. 457) erstellt.

(5) Zwischen der erstmaligen Vorlage des Berichts nach § 29 Absatz 1 und der letztmaligen Vorlage des Frauenförderungsberichts gemäß § 17 des [Sächsischen Frauenförderungsgesetzes](#) dürfen nicht mehr als vier Jahre liegen.

### **§ 32**

#### **Einschränkung eines Grundrechts**

Auf Grund dieses Gesetzes kann das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung nach Artikel 33 der [Verfassung des Freistaates Sachsen](#) eingeschränkt werden.