

**Gesetz
zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im
öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen
(Sächsisches Frauenförderungsgesetz – SächsFFG)**

Vom 31. März 1994

Der Sächsische Landtag hat am 24. Februar 1994 das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht ¹

**Erster Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Gesetzesziel
- § 3 Begriffsbestimmungen

**Zweiter Abschnitt
Fördermaßnahmen**

- § 4 Frauenförderplan
- § 5 Statistische Angaben
- § 6 Stellenausschreibung
- § 7 Vorstellungsgespräch
- § 8 Einstellung, beruflicher Aufstieg
- § 9 Fortbildung
- § 10 Familiengerechte Arbeitszeit
- § 11 Teilzeitbeschäftigung
- § 12 Beurlaubung, Wiedereinstieg
- § 13 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung
- § 14 Tarifvertragliche Vereinbarung
- § 15 Gremien
- § 16 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- § 17 Berichtspflicht

**Dritter Abschnitt
Frauenbeauftragte**

- § 18 Bestellung, Widerruf
- § 19 Rechtsstellung
- § 20 Aufgaben
- § 21 Befugnisse
- § 22 Beanstandungsrecht

**Vierter Abschnitt
Schlußbestimmungen**

- § 23 aufgehoben
- § 24 Inkrafttreten

**Erster Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen**

**§ 1
Geltungsbereich**

Dieses Gesetz gilt für Behörden, Gerichte und sonstige öffentlich-rechtlich organisierte Einrichtungen des Freistaates Sachsen, die kommunalen Träger der Selbstverwaltung sowie die sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

§ 2 Gesetzesziel

Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen werden Beschäftigte nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist auch, in stärkerem Maße der Unterrepräsentanz von Frauen zu begegnen, soweit sie in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer. ²

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Richterinnen und Richter, Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie zu ihrer Berufsausbildung beschäftigte Personen. Als Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht die Beamten auf Zeit, bei denen die Verleihung des Amtes auf einer Wahl beruht.

(2) Familienpflichten im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter achtzehn Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

(3) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden und Betriebe der in § 1 genannten Stellen sowie die Gerichte, die Hochschulen und die Schulen. Gemeinden, Landkreise und andere Gemeindeverbände bilden unter Ausschluß der Eigenbetriebe jeweils eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes. Eigenbetriebe gelten als selbständige Dienststellen. Abweichend von Satz 1 gelten die Stellen der Polizei nach § 68 Abs. 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (SächsPersVG) vom 21. Januar 1993 (SächsGVBl. S. 29) als Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes. Für den Begriff der Dienststellenleitung gilt § 7 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes.

(4) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind die jeweiligen Lohngruppen, Vergütungsgruppen und Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn oder Berufsfachrichtung.

Zweiter Abschnitt Fördermaßnahmen

§ 4 Frauenförderplan

(1) In jeder Dienststelle, die den eigenen Stellenplan bewirtschaftet und in der mindestens zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, ist für jeweils vier Jahre ein Frauenförderplan zu erstellen, der innerhalb dieses Zeitraums nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen ist. Die Personalverwaltung erarbeitet den Frauenförderplan unter frühzeitiger Mitwirkung der Frauenbeauftragten und legt ihn der Dienststellenleitung zur Genehmigung vor. Er muß die Situation der weiblichen Beschäftigten beschreiben, die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen auswerten und insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen von Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplanes entwickeln. Personenbezogene Daten darf der Frauenförderplan nicht enthalten.

(2) Der Frauenförderplan muß auch die statistischen Angaben (§ 5) 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.

(3) Der genehmigte vierjährige Frauenförderplan ist in der Dienststelle zu veröffentlichen.

(4) Soweit der Frauenförderplan nicht verwirklicht worden ist, hat die Dienststelle die Gründe dafür im Rahmen der nach zwei Jahren fälligen Anpassung und bei Aufstellung des nächsten Frauenförderplans gegenüber der Frauenbeauftragten darzulegen und in der Dienststelle zu veröffentlichen. ³

§ 5 Statistische Angaben

(1) Die Dienststelle erfaßt in den einzelnen Bereichen jährlich statistisch die Zahl der Frauen und Männer

1. unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, nach dem Stand vom 30. Juni,
2. bei Bewerbung, Einstellung, beruflichen Aufstieg und Fortbildung für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres.

(2) Das nach Ziffer VIII Nr. 5 des Beschlusses der Sächsischen Staatsregierung über die Abgrenzung der Geschäftsbereiche der Staatsministerien in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. Juli 2002 (SächsGVBl. S. 225), in der jeweils geltenden Fassung, für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Staatsministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Staatsministerium des Innern Vorschriften zu erlassen über

1. die Datenerhebung (Konkretisierung der Erhebungsmerkmale, Form der Erhebung) unter Berücksichtigung der Personalstandstatistik nach dem Gesetz über die Statistiken der öffentlichen Finanzen und des Personals im öffentlichen Dienst (**Finanz- und Personalstatistikgesetz – FPStatG**) in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. März 2000 (BGBl. I S. 206), zuletzt geändert durch Artikel 55 des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848, 2900), in der jeweils geltenden Fassung,
2. die Datenübermittlung zwischen den mit der Durchführung der Statistik betrauten Personen und Stellen sowie
3. die Datenauswertung. ⁴

§ 6 Stellenausschreibung

(1) Stellenausschreibungen dürfen sich weder öffentlich noch innerhalb der Dienststelle ausschließlich an Frauen oder an Männer richten, es sei denn, daß ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit ist. Es ist grundsätzlich die weibliche und die männliche Form der Stellenbezeichnung zu verwenden. Die Stellenausschreibungen sind so abzufassen, daß Frauen ausdrücklich zur Bewerbung veranlaßt werden.

(2) Auf bestehende Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung ist hinzuweisen.

(3) Absatz 1 gilt auch für die Ausschreibung von Ausbildungsplätzen.

§ 7 Vorstellungsgespräch

(1) Soweit in Bereichen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sollen zum Vorstellungsgespräch auch alle Bewerberinnen eingeladen werden, die nach den eingereichten Bewerbungsunterlagen die für die Stelle erforderlichen Voraussetzungen erfüllen.

(2) Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft und der Bewältigung der Familienaufgaben sind unzulässig.

§ 8 Einstellung, beruflicher Aufstieg

(1) Soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, hat die

Dienststelle nach Maßgabe der Zielvorgaben des Frauenförderplans und entsprechender Personalplanung

1. bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, 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,

um der Unterrepräsentanz der Frauen zu begegnen, deren Anteil zu erhöhen.

(2) Für die Beurteilung der Eignung sind Erfahrungen und Fähigkeiten auch aus ehrenamtlicher Tätigkeit im Sozialbereich und aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen einzubeziehen, soweit diese Erfahrungen und Fähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben und die fachlichen Leistungen erheblich sind.

§ 9 Fortbildung

(1) Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.

(2) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

(3) Die Themen Frauendiskriminierung und Frauenförderung sind Teil von Fortbildungsprogrammen. Sie sind insbesondere bei Veranstaltungen für Beschäftigte mit Leitungsfunktionen vorzusehen.

(4) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen zu gewinnen.

(5) Fortbildungsmaßnahmen sollen räumlich und zeitlich so angeboten werden, daß Beschäftigte mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können. Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.

§ 10 Familiengerechte Arbeitszeit

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und nach Maßgabe der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Bedarf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen.

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

(1) Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten hat die Dienststelle ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Es ist sicherzustellen, daß sich daraus für die Beschäftigten der Dienststelle keine Mehrbelastungen ergeben.

(2) Wird eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragt, so sind die Beschäftigten auf die rechtlichen Folgen hinzuweisen, insbesondere hinsichtlich der Ansprüche aus der Renten- und Arbeitslosenversicherung, sowie auf beamtenrechtliche und tarifrechtliche Regelungen. Die Dienststelle hat eine Ablehnung des Antrages schriftlich zu begründen.

(3) Teilzeitarbeitsverhältnisse nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Sozialgesetzbuches – Viertes Buch – (SGB) – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – vom 23. Dezember 1976 (BGBl. I S. 3845) zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. Juni 1993 (BGBl. I S. 944) werden nicht auf Dauer begründet.

(4) Teilzeitbeschäftigten ist nach Ablauf des Zeitraumes, für den die Ermäßigung der Arbeitszeit gewährt worden ist, ein Vollzeitarbeitsplatz unter Wahrung der bisherigen Funktion anzubieten. Teilzeitbeschäftigte, die eine vorzeitige Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz anstreben, sollen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Besetzung von

Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig berücksichtigt werden. Satz 2 gilt entsprechend für Teilzeitbeschäftigte, die erstmals eine Vollzeitbeschäftigung anstreben.

§ 12

Beurlaubung, Wiedereinstieg

(1) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehört ihre Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot von besonderen Veranstaltungen, die den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern und eine Weiterqualifikation ermöglichen.

(2) Bezüge oder Arbeitsentgelte werden für die Teilnahme an einer Fortbildung während einer Beurlaubung nicht gewährt. Notwendige Auslagen werden im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel in entsprechender Anwendung des § 22 Abs. 2 des Gesetzes über die Reisekostenvergütung der Beamten und Richter (Sächsisches Reisekostengesetz – **SächsRKG**) vom 17. Januar 1994 (SächsGVBl. S. 105) erstattet.

(3) Befristete Beschäftigungsmöglichkeiten (Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) sollen auf Antrag vorrangig beurlaubten Beschäftigten angeboten werden, soweit eine Beschäftigung während der Beurlaubung zulässig ist und dem Zweck der Beurlaubung nicht widerspricht.

(4) Wird eine Beurlaubung beantragt, so sind die Beschäftigten auf die rechtlichen Folgen hinzuweisen, insbesondere hinsichtlich der Ansprüche aus der Renten- und Arbeitslosenversicherung, sowie auf beamtenrechtliche und tarifrechtliche Regelungen.

(5) Beurlaubten Beschäftigten ist nach Ablauf des Zeitraumes, für den die Beurlaubung gewährt worden ist, ein Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz unter Wahrung der bisherigen Funktion anzubieten. Beurlaubte Beschäftigte, die eine vorzeitige Rückkehr auf einen Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz anstreben, sind bei der Besetzung von Voll- oder Teilzeitarbeitsplätzen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.

§ 13

Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung

(1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten ist nur notwendig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich auch nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung und der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

§ 14

Tarifvertragliche Vereinbarung

Regelungen für Arbeitnehmer entsprechend den §§ 142 und 143 des Beamtengesetzes für den Freistaat Sachsen (**SächsBG**) vom 17. Dezember 1992 (SächsGVBl. S. 615) bleiben tarifvertraglicher Vereinbarung vorbehalten.

§ 15

Gremien

(1) Die Dienststellen haben bei der Besetzung von Gremien, für die sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, auf eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern hinzuwirken.

(2) Gremien im Sinne des Absatzes 1 sind insbesondere Beiräte, beratende Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte.

§ 16

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- (1) Sexuelle Belästigung ist jede erkennbar unerwünschte sexuell bestimmte körperliche oder verbale Verhaltensweise, die die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz beeinträchtigt.
- (2) Die Dienststellen sind verpflichtet, sexuellen Belästigungen durch geeignete Maßnahmen vorzubeugen.
- (3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Dienstvergehen oder eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten.
- (4) Beschwerden über sexuelle Belästigungen nimmt die Frauenbeauftragte entgegen. Sie berät und unterstützt die beschwerdeführende Person bei der Bewältigung der Folgen der Belästigung und bei der Wahrnehmung ihrer Rechte. Sie leitet die Beschwerde bei Einwilligung der beschwerdeführenden Person an die Dienststellenleitung weiter. Diese ist verpflichtet, die zur Überprüfung der Beschwerde erforderlichen Ermittlungen zu veranlassen und bei festgestellter sexueller Belästigung die im Einzelfall angemessenen disziplinarrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen.
- (5) Beschwerden über sexuelle Belästigungen dürfen nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen.

§ 17

Berichtspflicht

Die Staatsregierung legt dem Landtag alle vier Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen in den in § 1 genannten Verwaltungen und über die Anwendung dieses Gesetzes vor. Die Staatsministerien haben dazu die erforderlichen Angaben zu machen. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Dritter Abschnitt Frauenbeauftragte

§ 18

Bestellung, Widerruf

- (1) In jeder Dienststelle, in der mindestens zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, hat die Dienststellenleitung auf Vorschlag der weiblichen Beschäftigten eine Frauenbeauftragte zu bestellen. Für eine Dienststelle, bei der die Voraussetzung des Satzes 1 nicht gegeben ist, ist die Frauenbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig. In den Gemeinden, Landkreisen und anderen Gemeindeverbänden mit mehr als zehn nicht nur vorübergehend beschäftigten Frauen wird je eine Frauenbeauftragte bestellt. In den Gemeinden und Landkreisen können die Aufgaben der Frauenbeauftragten von der nach § 64 Abs. 2 der Gemeindeordnung für den Freistaat Sachsen (**SächsGemO**) vom 21. April 1993 (SächsGVBl. S. 301) oder § 60 Abs. 2 der Landkreisordnung für den Freistaat Sachsen (**SächsLKrO**) vom 19. Juli 1993 (SächsGVBl. S. 577) zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werden. Entsprechendes gilt in den Hochschulen für die Gleichstellungsbeauftragte nach § 121 des Sächsischen Hochschulgesetzes im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz – **SHG**) vom 4. August 1993 (SächsGVBl. S. 691). Die Bestellung der Frauenbeauftragten darf nur mit ihrer Einwilligung erfolgen.
- (2) Für jede Frauenbeauftragte ist eine Stellvertreterin zu bestellen. Die Vorschriften über die Frauenbeauftragte gelten für die Stellvertreterin entsprechend, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.
- (3) Beschäftigte, die befugt sind, Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle vorzubereiten oder selbständig zu treffen, dürfen nicht zur Frauenbeauftragten bestellt werden.
- (4) Die Frauenbeauftragte wird für vier Jahre bestellt. Die Wiederbestellung ist möglich. Die Frauenbeauftragte ist im Geschäftsverteilungsplan zu benennen.
- (5) Die Bestellung zur Frauenbeauftragten erlischt durch ihr Ausscheiden aus der Dienststelle oder

durch Übernahme einer Tätigkeit nach Absatz 3. Die Dienststellenleitung kann die Bestellung zur Frauenbeauftragten nur auf deren Verlangen oder wegen grober Verletzung ihrer gesetzlichen Pflichten widerrufen.

(6) § 121 Abs. 2 und 3 des **Sächsischen Hochschulgesetzes** bleibt unberührt.

§ 19 Rechtsstellung

(1) Die Frauenbeauftragte gehört der Verwaltung an. Sie wird grundsätzlich unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Die Frauenbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

(2) Die Frauenbeauftragte wird von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten ganz oder teilweise freigestellt, soweit es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Ihr ist die notwendige personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

(3) Die Frauenbeauftragte darf bei Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Die Vorschriften des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes über den Schutz der Mitglieder des Personalrats bei Kündigung, Versetzung und Abordnung gelten entsprechend.

(4) Die Frauenbeauftragte ist verpflichtet, über die ihr bei der Ausübung ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und anderen Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach vertraulich zu behandeln sind, Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht gilt über die Zeit ihrer Bestellung hinaus.

§ 20 Aufgaben

(1) Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere in

1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über Einstellung, Umsetzung mit einer Dauer von über sechs Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, soweit nicht die Betroffenen diese Beteiligung zu ihrer Unterstützung für sich ausdrücklich ablehnen.
2. sozialen und organisatorischen Angelegenheiten.

Die Rechte des Personalrats, Richterrats und Präsidialrats bleiben unberührt.

(2) Die Frauenbeauftragte entwickelt eigene Initiativen zur Durchführung dieses Gesetzes und zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligung.

§ 21 Befugnisse

(1) Die Frauenbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Personalakten darf die Frauenbeauftragte nur mit Einwilligung der betroffenen Beschäftigten einsehen.

(2) Die Frauenbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung.

(3) Der Frauenbeauftragten ist grundsätzlich die Gelegenheit zur Teilnahme an den Besprechungen nach § 71 Abs. 1 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes zu geben. Soweit persönliche

Angelegenheiten behandelt werden, ist die Teilnahme nur mit Einwilligung der betroffenen Person zulässig.

(4) Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, Sprechstunden und Versammlungen abzuhalten, die Beschäftigten zu unterrichten und zu beraten sowie Wünsche, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen.

§ 22 Beanstandungsrecht

(1) Verstöße der Dienststelle gegen dieses Gesetz oder gegen andere Vorschriften über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern kann die Frauenbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. Die Beanstandung soll spätestens eine Woche nach Unterrichtung der Frauenbeauftragten über die Maßnahme erfolgen.

(2) Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung. Sie hat die beanstandete Maßnahme oder ihre Durchführung bis zu ihrer Entscheidung aufzuschieben. Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen oder die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Andernfalls hat die Dienststellenleitung gegenüber der Frauenbeauftragten die Ablehnung der Entscheidung zu begründen.

(3) Die Frauenbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle kann zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über die Beanstandung nach rechtzeitiger Unterrichtung ihrer Dienststellenleitung die nächsthöhere Dienststelle um eine rechtliche Stellungnahme bitten und diese in ihrer Dienststelle unter Beachtung des Dienst- und des Datenschutzrechts bekanntgeben. In beiden Fällen ist die schriftliche Einwilligung der durch die beanstandete Maßnahme unmittelbar Betroffenen erforderlich, soweit personenbezogene Daten mitgeteilt werden. Die nächsthöhere Dienststelle hat der Bitte um Rechtsauskunft zu entsprechen. Deren weitere Entscheidung und die Rechtswirkung der beanstandeten Maßnahme richten sich unabhängig von diesem Verfahren nach den geltenden Vorschriften.

Vierter Abschnitt Schlußbestimmungen

§ 23 *aufgehoben⁵*

§ 24 **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit ausgefertigt und ist zu verkünden.

Dresden, den 31. März 1994

Der Landtagspräsident
Erich Iltgen

Der Ministerpräsident
Prof. Dr. Kurt Biedenkopf

-
- | | |
|---|---|
| 1 | Inhaltsübersicht § 23 geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 6. Juni 2002 (SächsGVBl. S. 168, 170) |
| 2 | § 2 geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 5. Mai 2004 (SächsGVBl. S. 148, 155) |
| 3 | § 4 geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 5. Mai 2004 (SächsGVBl. S. 148, 155) |
| 4 | § 5 geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 5. Mai 2004 (SächsGVBl. S. 148, 155) |
| 5 | § 23 aufgehoben durch Artikel 6 des Gesetzes vom 6. Juni 2002 (SächsGVBl. S. 168, 170) |

Änderungsvorschriften

Änderung des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes

Art. 6 des Gesetzes vom 6. Juni 2002 (SächsGVBl. S. 168, 170)

Änderung des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes

Art. 14 des Gesetzes vom 5. Mai 2004 (SächsGVBl. S. 148, 155)