

SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen

## **Stellungnahme zum Referentenentwurf eines „Gesetz[es] zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen“ (SächsGleiG) vom 12.01.2023**

### **Motivation**

Die Notwendigkeit eines solchen Gesetzes zur Förderung insbesondere von Frauen, jedoch auch von erziehenden und pflegenden Männern, wird anerkannt. Die über viele Jahrzehnte entstandenen und sich teilweise reproduzierenden oder sogar verstärkenden Tendenzen einer strukturellen Benachteiligung müssen bekämpft und Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern auch bei familiären Aufgaben gegenüber der älteren sowie der jüngeren Generation muss gefördert werden.

Allerdings kann ein übermotiviertes Herangehen an diese Herausforderungen auch zu Verzerrungen bzgl. des Leistungsprinzips sowie zu fragwürdigen Aufwand-Nutzen-Relationen führen, was bitte ebenso zu beachten ist.

### **Zu § 4 Begrifflichkeiten**

Wenig verwunderlich angesichts der gesellschaftlich teilweise sehr aufgeladen geführten Gender-Debatte gibt es bereits hier Einwürfe.

1. Absatz 5: Sobald weniger Frauen als Männer auf einer Funktionsebene zu finden sind, sollen die Frauen als **unterrepräsentiert** gelten. Biologisch mag das näherungsweise stimmen, da hier in etwa ein Verhältnis Frauen : Männer von 51 zu 49 vorliegt. Allerdings ist eine solche strikte metaphorische Übertragung auf alle Ebenen des öffentlichen Diensts fragwürdig. Repräsentation ist nach dem Duden die Vertretung einer Gesamtheit von Personen nach außen. Die Proportionalitätsannahme ist unter fehlendem Vorwissen die vernünftigste. Sie wird ja auch beispielsweise für die Bestimmung der Zusammensetzung des Bundestags als direkte Volksvertretung auf Basis der Zweitstimmen verwendet<sup>1</sup>.

Allerdings sollte in Verallgemeinerung dieses verfassungsrechtlich vielfach bestätigten Prinzips die jeweils direkt darunterliegende Ebene<sup>2</sup> unter Einbeziehung eines Minderheiten- und Nachteilsausgleichs als Bezugspunkt erfolgen.

Zur Illustration eines Minderheiten- und Nachteilsausgleichs schauen wir uns in diesem Zusammenhang ein zweites wichtiges Verfassungsorgan, den Bundesrat, an. Dort hat jedes Bundesland gebunden an seine aktuelle Einwohnerzahl eine feste Anzahl von Sitzen. Eine pure Umsetzung des hier von mir vorgeschlagenen Prinzips der proportionalen Repräsentation der direkt darunterliegenden Ebene hätte eine Parität der Sitze pro Bundes-

---

1 Im Bundestag gibt es laut Bundeswahlgesetz allerdings eine 5-Prozent-Hürde, um eine Zersplitterung mit einer erheblich erschwerten Regierungsbildung zu verhindern, wesentlich der schlechten Erfahrungen in der Weimarer Republik geschuldet. Dies ist eine nichtproportionale Komponente, die Splitterparteien ausschließt sowie mittlere und große Parteien überproportional repräsentiert. Ebenso gibt es einen Schutz nationaler Minderheiten, für deren Parteien keine 5-Prozent-Hürde gilt. Derzeit ist der *Südschleswigsche Wählerverband* (SSV), der die dänische und friesischen Minderheit vertritt, die einzige Partei, die davon profitiert. Die Sorben sowie die Sinti und Roma sind im Bundestag nicht repräsentiert.

2 Da der Bundestag direkt gewählt wird, ist es das deutsche Volk.

land zur Folge, z. B. 5. Eine pure Umsetzung der hierarchieübergreifenden Proportionalitätsannahme – wie nach meinem Verständnis im Gesetzentwurf vorgeschlagen – würde jedoch dazu führen, dass sich häufiger ähnliche Mehrheiten wie um Bundestag finden sowie große Bundesländer mit gemeinsamen Interessen – wie z. B. Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen als Geberländer<sup>3</sup> – relativ leicht Ihre Partikularinteressen wie beispielsweise eine Abschwächung oder Abschaffung des Länderfinanzausgleichs durchsetzen könnten.

Zwischen diesen beiden illustrierten Extremen der föderativen Gleichbehandlung aller Länder und der hierarchieübergreifenden Proportionalitätsannahme mit einem bis auf Diskretisierungseffekte gleichen Stimmengewicht (Einwohner pro Sitz bzw. Stimme) gilt laut Art. 51 Abs. 2 GG für die Zusammensetzung des Bundesrats nach Bundesländervertretern das abgestufte Stimmengewicht mit 3, 4, 5 oder 6 Stimmen pro Bundesland mit den Schwellenwerten 2 Mio., 6 Mio. und 7 Mio. Einwohner. Dies ist ein über mehr als 70 Jahre erfolgreich praktiziertes Beispiel für einen Minderheiten- und Nachteilsausgleich.

Dieses erfolgreiche Modell gilt es nun auf die Funktionsebenen des öffentlichen Diensts zu übertragen. Dafür schlage ich vor, dass bei der Besetzung von Gremien die Geschlechter **proportional bzgl. der direkt untergeordneten Funktionsebene** vertreten sein sollen. Erst wenn ein Geschlechteranteil mehr als 50 % unter dem Anteil dieses Geschlechts auf der direkt untergeordneten Funktionsebene zu finden ist, soll dieses als unterrepräsentiert gelten. Bei Wahlgremien dürfte sich die Ausgestaltung jedoch durchaus schwierig gestalten, da ja Kandidatur und Stimme, also passives und aktives Wahlrecht frei sind. Durch lokal proportionale Listenaufstellungen, z. B. durch eine alternierende Geschlechterzugehörigkeit, wie es einige Parteien praktizieren oder anstreben, kann jedoch dieses Ziel forciert werden. Aber nicht überall haben wir Wahllisten, manchmal auch nur Personen wie z. B. bei Fakultätsratswahlen.

Seltsam ist das völlige Verschwinden der Unterrepräsentation von Männern in diesem Entwurf. Auf S. 43 wird zwar versucht, dies mit der Novelle des Bundesgleichstellungsgesetzes vom August 2021 zu begründen, wonach diese meist auf individuelle berufliche Entscheidungen im Zusammenhang mit einer schlechteren Bezahlung in der Erziehung, in der Pflege, im Einzelhandel oder in der Reinigungsbranche zu tun hat. Trotzdem halte ich es für eine bessere Entwicklung der nächsten Generation für wichtig, dass der Anteil von Männern in der Erziehung/Kinderbetreuung sowie speziell im Grundschulbereich steigt. Jungen brauchen Vorbilder. Insofern sollte es auch hier eine Förderung geben. In allen vier genannten Branchen müssen die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung/Wertschätzung verbessert werden. Das fällt dann jedoch nicht mehr in den Bereich dieses Gesetzes.

Alleine diese angemessenere Begriffsdefinition würde die Zahl relevanter Situationen deutlich reduzieren und somit durch eine viel zielgenauere Wirkkraft das Aufwand-Nutzen-Verhältnis deutlich verbessern.

2. Absatz 8: Diese Definition für **mobile Arbeit** ist falsch. Wenn ich am Schreibtisch meines Arbeitszimmers sitze und über das VPN und meinen Glasfaseranschluss Dienstaufgaben erledige, bin ich doch nicht mobil. Ich arbeite vielmehr in Heimarbeit (*Homeoffice*, Telearbeit<sup>4</sup>), wie man auch in § 2 Absatz 7 Arbeitsstättenverordnung nachlesen kann. Übrigens ist dort auch zu lesen, dass der Arbeitgeber diesen Telearbeitsplatz mit „[...]Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen[...]“ bereitstellen muss. Wollte man das durch diese Umdeklarierung umgehen? Ein Schelm, wer Böses dabei denkt. Die Arbeitsform des mobilen Arbeitens ist bisher nicht legaldefiniert. Sie zeichnet sich jedoch dadurch aus, dass sie nicht an ein Büro oder einen häuslichen Arbeitsplatz gebunden ist, vgl. WD 6 - 3000 – 149/16, S. 5.

---

3 Allerdings war z. B. Bayern selbst bis 1986 ein Nehmerland. Das sollte man nicht vergessen.

4 In § 80 Absatz 1 17. SächsPersVG habe ich auch noch die Variante "Teleheimarbeit" gefunden.

Die hier angegebene Definition von mobiler Arbeit umfasst sowohl die korrekt definierte mobile Arbeit als auch die Telearbeit. Jedoch wird auch dies dann nicht konsistent verwendet, wie man bei der Aufzählung „[...]mobile Arbeit, Telearbeit, [...]“ in § 8, Absatz 2 erkennen kann.

Ein besserer Oberbegriff für mobile Arbeit und Telearbeit könnte Fernarbeit sein. Zumindest muss die dargelegte Mischung von Interpretationen beseitigt werden. Aber auch die äußerst unübliche Deklaration von Telearbeit als mobile Arbeit ist sehr verwirrend und sollte beseitigt werden.

Noch besser fände ich Fernarbeit als Oberbegriff, was sich dann in stationäre und mobile Fernarbeit untergliedern sollte. Dies würde jedoch ein Umschreiben z. B. der Arbeitsstättenverordnung erfordern.

## **Zu § 5 Stellenausschreibungen**

1. Absatz 1 verlangt nun beispielsweise eine solche Stellenausschreibung.

„Zum 1. April 2023 ist an der TU Dresden die Stelle einer Fachkraft (m/w/d) für Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung (W3) zu besetzen.“

Wollen wir das wirklich? Man könnte es auch noch auf die Spitze treiben und eine gleich verteilte zufällige Auswahl zwischen den sechs Permutationen von „m/w/d“ verlangen. Ich meine, dass hier „Professor/-in“ vollkommen angemessen ist.

2. Absatz 2 verlangt mit der Ausnahme „zwingender dienstlicher Belange“ die Ausschreibung auch in Teilzeit auf allen Hierarchie-Ebenen. Hm, das scheint mir schon etwas realitätsfremd zu sein. Zumindest ab einer bestimmten Ebene glaube ich nicht, dass man Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auf eine engagierte, glaubwürdige und erfolgreiche Art in Teilzeit ausführen kann. Für Führungskräfte gibt es sowieso keine Über- und Minusstunden, sie arbeiten ergebnisorientiert. Das gibt ihnen die Freiheit eines eigenverantwortlichen Arbeitszeitmanagements.
3. Dem Absatz 3 kann ich grundlegend zustimmen, jedoch nach der oben vorgeschlagenen Definition von „unterrepräsentiert“. Außerdem sollten auch unterrepräsentierte Männer (z. B. Erzieher, Grundschullehrer) explizit zur Bewerbung aufgefordert werden. Jungen brauchen Vorbilder.

## **Zu § 6 Bewerbungs- und Auswahlverfahren**

1. In Absatz 1 wird eine Berücksichtigung aller bzw. zumindest ebenso vieler Frauen wie Männer bei einer Unterrepräsentation verlangt. Hier sehe ich wieder die oben vorgeschlagene Definition von „unterrepräsentiert“ angemessener. Und dann erfolgt die geschlechtsspezifische Einladung proportional zur direkt untergeordneten Funktionsebene.

Das weibliche Geschlecht soll also als *Tiebreak* dienen. Das ist bei deren Unterrepräsentation in Ordnung. Jedoch dann bitte auch bei einer Unterrepräsentation von Männern wie z. B. bei Erziehern und Grundschullehrern.

Mir erschließt sich nicht, warum eine Frage nach dem Familienstand anrühlich oder gar verboten sein sollte. Das gibt man offen auf dem Deckblatt einer Bewerbungsmappe an. Andererseits mag der Familienstand irrelevant für die Erfüllung einer dienstlichen Aufgabe sein. Untersuchungen zufolge wird er bei Frauen oft negativ gewertet.

2. Der Absatz 2 ist zu begrüßen. Er widerspricht jedoch so dem Entwurf § 61 Absatz 2 SächsHSG. Dort wird nämlich gerade die oder der Gleichstellungsbeauftragte mit

einem Stimmrecht in Berufungskommissionen ausgestattet. Hier hat das SächsHSG nach dem Rechtsgrundsatz *lex specialis derogat legi generali* eine höhere Priorität, womit formal dieser Widerspruch erst einmal aufgelöst ist. Diese Sonderrolle der Hochschulen sollte zumindest im Kommentar bereits hier mit erwähnt werden, vgl. Kommentar zu § 13 Absatz 4. Inhaltlich kann man unabhängig davon weiterhin das Stimmrecht für Gleichstellungsbeauftragte kritisieren, da es die Gefahr, dass sach- und fachfremde Motive mit in die Entscheidung einfließen könnten. Diese Gefahr besteht jedoch m. E. generell für alle Mitglieder einer Berufungskommission. Somit kann die/der Gleichstellungsbeauftragte hier positiv gesehen auch ausgleichend wirken.

Problematisch ist die Doppelrolle, in der die/der Gleichstellungsbeauftragte hier wirkt. Schutz vor Diskriminierung und fachliche Aspekte spielen beide mit. Die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Stimmrecht gehört jedoch in eine Stellungnahme zum SächsHSG, und ich belasse es deshalb dabei an dieser Stelle.

3. Zu Absatz 3 ist erneut zu sagen, dass es bessere wäre, eine **repräsentative** Geschlechterstruktur anzustreben. Verboten werden sollten **sowohl** weniger als 3 Frauen als auch weniger als 3 Männer in einer Auswahlkommission. Die asymmetrische Variante dazu ist bereits im Entwurf § 61 Absatz 2 SächsHSG zu finden.

## **Zu § 7 Auswahlentscheidung**

Dieser Paragraph gibt zu Recht einen gewissen Ermessensspielraum beim Vergleich zwischen einem Bewerber und einer Bewerberin. Allerdings sollte dies bitte nur bei einer Unterrepräsentation im obigen Sinne sowie auch bei einer solchen bei Männern der Fall sein.

## **Zu § 8 Ermittlung und Einschätzung von Qualifikationen**

*Soft Skills* sind auch im öffentlichen Dienst wichtig und können nicht nur im Beruf selbst, sondern auch in Familien- und Pflegezeiten sowie ehrenamtlichen Tätigkeiten, z. B. in Vereinen, erworben und vertieft werden. Insofern ist die Anerkennung dieser Zeiten zu begrüßen.

Noch mehr freut mich, dass hier auch mal Männer zumindest im Kommentar explizit erwähnt werden. Auch sie betreuen Kinder, pflegen Ältere und üben Ehrenämter aus. Auch hier scheint es mir in der praktischen Umsetzung zu klemmen, insbesondere bei weiblichen Vorgesetzten, die manchmal dazu tendieren, ein gewisses Revanche-Verhalten zu zeigen.

## **Zu § 9 Fortbildung**

1. Fortbildung ist eine weitere wichtige Säule der Gleichstellung. Unterrepräsentation sollte jedoch bitte erneut im oben vorgeschlagenen Sinne verstanden werden. Aufgrund der aktuell pyramidenartigen Struktur des Frauenanteils im öffentlichen Dienst in Sachsen würde der Bezugspunkt der direkt untergeordneten Funktionsebene anders als mit § 9 SächsFFG durchaus zu verbesserten Chancen für das unterrepräsentierte Geschlecht und nicht zu einer Verfestigung des *Status quo* führen.
2. Zum Finanzierungsvorbehalt in Absatz 3 ist zu sagen, dass dies eine riesige Einschränkung ist. Der Freistaat ist derzeit nicht einmal in der Lage seine verfassungsmäßigen Verpflichtungen in der Besoldung (z. B. Abstandsgebot) zu erfüllen. Dieser Umstand wurde durch das neu eingeführte Bürgergeld noch verstärkt. Beamtenfamilien erhielten über Jahre keine amtsangemessene Alimentation, und wer nicht jedes Jahr dem widersprochen hatte, bekommt nun keine Nachzahlungen.

Wie soll der Freistaat dann realistischerweise solche neuen Ausgaben tragen können und wollen?

## ***Zu § 10 Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, mobile Arbeit***

Nochmals sei darauf hingewiesen, dass der Begriff „mobile Arbeit“ hier schlichtweg falsch ist und vorwiegend Telearbeit meint. Die Arbeitsstättenverordnung definiert Telearbeit, nicht mobiles Arbeiten, man sollte sich auf bestehende Definitionen beziehen. Wichtig ist ja v. a., dass definierte Arbeitsbedingungen eingehalten werden.

In der zugegebenermaßen relativ kleinen Gruppe der verbeamteten Hochschulprofessoren gibt es hier noch ein Problem. Eine flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung ist hier weitgehend gegeben, mit Ausnahme der Lehre. Dort gibt es einen Stundenplan und somit zumindest zeitlich harte Beschränkungen. Das Lehrdeputat eines FH-Professors beträgt 18 SWS, mit Vor- und Nachbereitung der überwiegende Teil der Arbeitszeit. Dieser Paragraph ist hierfür jedoch zahnlos, da als Beamter auf diesem Level überhaupt nicht vorgesehen ist, extra Anträge auf flexible Arbeitszeitgestaltung, insbesondere Sperrzeiten in der Stundenplanung, zu stellen. Kindergärten haben nur beschränkte Öffnungszeiten. Um eine faire Behandlung und keine Kungelei zu ermöglichen, sollte die Stundenplanung für Hochschulprofessoren und -mitarbeiter auf eine besser regulierte Stufe gehoben werden.

Bedienstete in Vorgesetzten- und Leitungspositionen haben die Aufgabe des Managements, der Führung und der Leitung. Dazu gehören u. a. Mitarbeitergespräche. Dafür halte ich eine Präsenzpflcht für sehr wichtig. Eine Videokonferenz oder gar ein Telefonat kann diese beruflich äußerst wichtige Kommunikation nur unzureichend leisten.

## ***Zu § 11 Teilzeitarbeit und Beurlaubung***

Ab einer bestimmten Ebene glaube ich nicht, dass man Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auf eine engagierte, glaubwürdige und erfolgreiche Art in Teilzeit ausführen kann.

Übrigens ist in diesem Zusammenhang auch die Abordnung von Lehrern in die Ministerien kritisch zu sehen, da sie doch gerade jetzt in den Schulen viel dringender gebraucht werden. Hier ist jede einzelne Abordnung und jeder 10-%-Schritt nochmals auf Angemessenheit zu prüfen.

## ***Zu § 12 Wechsel in Vollzeit, beruflicher Wiedereinstieg***

Diese Regelungen sind wichtig, um ein Zurücktreten von dienstlichen Verpflichtungen nicht als eine Einbahnstraße zu gestalten.

## ***Zu § 13 Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen***

Die Sonderrolle der sächsischen Hochschulen laut Absatz 4 ist durch den Kommentar mit Verweis auf Amtszeit und Wahlverfahren nachvollziehbar. Allerdings ist kaum ersichtlich, warum es an Hochschulen einen Rückfall bzgl. Freistellung und Ausstattung geben soll. Die sächsischen Hochschulen sollten Vorreiterinnen in puncto Gleichstellung sein und nicht dem restlichen öffentlichen Dienst hinterherhinken.

Die Möglichkeit der unbeschränkten Wiederbestellung laut Absatz 5 sehe ich kritisch. Auf fast allen Ebenen von Politik und Gesellschaft hat das zu systemisch ungewollten Nebenwirkungen geführt, Stichworte sind hierbei Machtmissbrauch und mangelnder Gestaltungswille durch Routine. Maximal 2 oder 3 aufeinanderfolgende Amtszeiten wären deshalb sinnvoll.

## ***Zu § 15 Verfahren zur Bestellung***

1. Die in Absatz 3 vorgesehene Textform umfasst nicht die E-Mail-Stimmabgabe, obwohl es im Kommentar anders ausgelegt wird. Grund ist die dadurch entstehende Altersdiskriminierung, die unzureichende Transparenz und die signifikant erhöhte Betrugsgefahr bei

der Zulassung einfacher E-Mails. Einfache E-Mails ermöglichen auch keine geheime Wahl im strengen Sinne. Eine Zählwahl per Handzeichen auf einer Versammlung in Präsenz könnte neben der Textform auch zugelassen werden.

2. Zu Absatz 4 ist zu sagen, dass eine einzelne kandidierende Person durchaus auch durch eine Wahl bestätigt werden sollte. Damit lässt sich viel konkreter abschätzen, für wie wichtig die Funktion erachtet wird.

### **Zu § 17 Rechtsstellung**

Gut an Absatz 3 ist, dass sowohl Benachteiligung als auch Begünstigung untersagt werden.

### **Zu § 18 Freistellung**

Die Schwellenwerte in Absatz 2 erscheinen etwas willkürlich, sind jedoch in etwa angemessen.

### **Zu § 19 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

Mit Satz 2 in Absatz 4, „Erfolgt die Versammlung mittels Videotechnologie, darf die Übertragung nicht aufgezeichnet werden.“, ist wahrscheinlich gemeint, dass sie *auch* bei Nutzung von Videotechnologie *explizit* nicht aufgezeichnet werden darf. Dies sollte klarer herausgestellt werden.

### **Zu § 20 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

Gut finde ich die Definition des Begriffs „frühzeitige Beteiligung“ in Absatz 1. Das ereignisbasierte Kriterium ist mit der Gestaltungsfähigkeit im Sinne einer Ergebnisoffenheit geeignet gewählt.

Das Abwahlrecht in Absatz 4 finde ich gut.

### **Zu § 22 Rechtsschutz**

Das Klagerecht erscheint sinnvoll.

### **Zu § 25 Inhalt**

In Absatz 3 sind erneut nur Frauen erwähnt. Wie schon mehrmals angeführt, können auch Männer unterrepräsentiert sein. Gesamtgesellschaftlich ist es durchaus auch sinnvoll, den Männeranteil in Kindergärten und in Grundschulen zu steigern. Dies sollte hier mit berücksichtigt werden.

Unterrepräsentation ist in der oben vorgeschlagenen Form zu interpretieren. Der Frauenanteil darf sich danach auch verringern, wenn ihr Anteil unter 50 % liegt. Nämlich, wenn eine Unterrepräsentation von Männern vorliegt. Beispielsweise könnten in der Funktionsebene 30 % Frauen und 70 % Männer sein. In der direkt darunterliegenden Funktionsebene könnten 20 % Frauen und 80 % Männer sein. Somit wären die Männer, und nicht die Frauen unterrepräsentiert.

### **Zu § 26 Gremien**

Diese Regelungen erscheinen mir zu starr. Die Geschlechterparität in Gremien, die bei einer ungeraden Anzahl von Personen durch eine Geschlechteralternierung im zeitlichen Mittel erreicht werden soll, könnte man als Ideal sehen, jedoch eben nur bei einer Unterrepräsentation nach obiger Definition. Und dann ist im allgemeinen Fall nicht mehr eine Parität, sondern eben die proportionale Zusammensetzung anzustreben. Gut ist, dass zumindest Wahlgremien als sachliche Ausnahme anerkannt werden, jedoch dürfte dies bereits verfassungsrechtlich vorgeschrieben sein.

Bei uns an der Fakultät wurde gerade eine Kommission „Strategische Fakultätsentwicklung“ gebildet. Sie setzt sich aus 3 Frauen und 6 Männern zusammen. Nach diesem Vorschlag müssten hier 3 Männer rausfliegen oder 3 Frauen zur Mitarbeit „überzeugt“ werden oder eine Mischung dieser beiden Maßnahmen vorgenommen werden, um eine Parität 3:3, 4:4, 5:5 oder 6:6 zu erhalten. Man beachte hierbei bitte, dass im Fakultätsrat die Gruppe der Hochschullehrer aus einer Frau und sieben Männern besteht sowie die 35 Professuren von 6 Frauen und 29 Männern besetzt sind. Die Frauenanteile in der Kommission, der HL-Gruppe im FR sowie bei den Professuren sind also 33 %, 13 % und 17 %. Überall sind es also deutlich weniger als 50 % Frauen, aber es gibt keine Unterrepräsentation nach der von mir vorgeschlagenen Definition, weder eine von Frauen noch eine von Männern, wie man leicht nachrechnen kann. Mit dem Vorschlag des Entwurfs hätten wir jedoch in allen drei Entitäten eine Unterrepräsentation von Frauen. Dieses Praxisbeispiel führt den Vorschlag, wie ich meine *ad absurdum*.

### **Zu §§ 28 und 29**

Im SächsGleiG wird keine Entgelttransparenz geschaffen. Da das Entgelttransparenzgesetz nicht gilt, wird hier eine wichtige Gelegenheit verpasst, der *Gender Pay Gap* entgegenzutreten. Dies ist insbesondere in Bezug auf die W-Besoldung relevant. Zum Entgelttransparenzgesetz äquivalente Bestimmungen sollten ins SächsGleiG aufgenommen werden und ein Vergleich der Besoldung von Frauen und Männern in die Berichtspflicht integriert werden.

*Dirk Müller*

Prof. Dirk Müller  
Landesvorsitzender des vhw sachsen  
Dresden, am 03.02.2023