

## **Beratungserlass für die Umsetzung des Gesetzes zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten vom 17.09.2018**

**Gesetz zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten vom  
14.03.2017 (GVOBl. Schl.-H., Ausgabe 30.03.2017, S. 140; Landtagsdrucksache 18/4860)**

Der Schleswig-Holsteinische Landtag hat das Gesetz zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im März 2017 (GVOBl. 2017 Schl.-H. Nr. 4 S. 140) beschlossen.

Das Gesetz enthält Änderungen der Gemeinde- (GO), der Kreis- (KrO) und der Amtsordnung (AO), die Auslegungsfragen aufwerfen. Zum Zweck einer einheitlichen Rechtsanwendung im Land SH gebe ich daher nachfolgende Hinweise.

### **1. Inkrafttreten**

Die Gesetzesänderungen sind am 31.03.2017 in Kraft getreten.

### **2. Änderungen der diesem Erlass zu Grunde liegenden §§ 2 Abs. 3 Satz 2 und 3 GO, KrO sowie 22a Abs. 1 Satz 2 und 3 AO zum Beschäftigungsumfang einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten**

Hier heißt es seit dem 31.03.2017:

„Die Gleichstellungsbeauftragte ist in (Kommunen) mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern grundsätzlich vollzeitig und nur ausnahmsweise teilzeitig tätig, wenn und soweit die ordnungsgemäße Erledigung der anfallenden Gleichstellungsaufgaben eine Teilzeittätigkeit zulässt. Eine teilzeitige Tätigkeit mit einem Arbeitszeitvolumen von weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten ist ausgeschlossen; das Nähere regelt die Hauptsatzung.“

Zuvor lauteten die Regelungen wie folgt:

„Die Gleichstellungsbeauftragte ist in (Kommunen) mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern grundsätzlich hauptamtlich tätig; das Nähere regelt die Hauptsatzung.“

### 3. Ziel der Änderungen

Zweck dieser gesetzlichen Regelungen von 1990 ist es, das „Grundrecht der Gleichberechtigung von Mann und Frau zu verwirklichen“, hier in den Kommunen. Dafür sind in Kommunen „mit eigener Verwaltung Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen“. Die Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten soll dadurch sichergestellt werden, dass ihr hierfür entsprechende zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen. Dafür hat der Gesetzgeber 2017 den vorherigen unbestimmten Rechtsbegriff der „Hauptamtlichkeit“ konkretisiert. Bei Kommunen der o.g. Größe wird für die ordnungsgemäße Wahrnehmung der gleichstellungspolitischen Aufgaben durch die Gleichstellungsbeauftragte von dem Bedarf einer Vollzeitbeschäftigung als Regelfall ausgegangen. Nur im Ausnahmefall ist eine Beschäftigung unterhalb einer Vollzeitbeschäftigung zulässig, wenn eine Beschäftigung mit mindestens 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgt, und der Zweck der Regelung, die ordnungsgemäße Erledigung der anfallenden Gleichstellungsaufgaben, gleichwohl sichergestellt ist.

### 4. Ziel dieses Erlasses

Dieser Erlass dient dazu, einen Rahmen für Ausnahmen der Vollzeitbeschäftigung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten aufzuzeigen, um die mit der Regelung befassten Dienststellen bei der Rechtsanwendung zu unterstützen.

### 5. Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Ausnahme

Maßstab für eine Ausnahme ist

- eine Abweichung vom Regelfall;
- die Erreichung des Zwecks der Regelung (ratio legis) durch die Inanspruchnahme der Ausnahme darf nicht gefährdet sein;
- insbesondere muss die Erledigung der Gleichstellungsaufgaben, die sich aus dem GstG, den diesbezüglich kommunalrechtlichen Regelungen und den jeweiligen Hauptsatzungen ergeben, sichergestellt sein. (s. 5.1.)

Die Verpflichtung zur Begründung liegt bei der betroffenen Körperschaft.

#### 5.1 Zweck und Regelfall der gesetzlichen Regelungen

Der Zweck und der Regelfall der gesetzlichen Regelungen bestimmen sich hier nach den Regelungen zu der Beschäftigung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in der GO, KrO und AO in Verbindung mit dem Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (GstG).

Nach der Kommunalverfassung haben die Gemeinden mit eigener Verwaltung „zur

Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Mann und Frau“ Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich vollzeitig zu bestellen. Diese Regelung konkretisiert das Grundrecht der Gleichberechtigung von Frauen und Männern aus Art. 3 GG i.V.m. mit Art. 9 der Verf SH. Es wird für den öffentlichen Dienst durch das GstG mit dem gleichen Zweck konkretisiert. Nach § 2 Abs. 1 GstG gilt es grundsätzlich auch für die Gemeinden, Kreise und Ämter. Zu Gleichstellungsbeauftragten trifft das GstG im Abschnitt III Regelungen. Nach §§ 17 i.V.m. 23 GstG werden die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten von diesen Regelungen zum größten Teil ausgenommen, u.a. um der kommunalen Selbstverwaltung nach Art. 28 GG und Art. 54 der Verf SH Rechnung zu tragen. Unmittelbar gilt für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten lediglich § 20 GstG. Danach haben die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten auf die Gleichstellung von Frauen, insbesondere auf Einhaltung dieses Gesetzes, hinzuwirken. Im Übrigen sind die Mitwirkungsrechte der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in der GO, KrO und AO geregelt. Danach haben die Gleichstellungsbeauftragten u.a. das Recht zur Teilnahme an den Sitzungen der jeweiligen demokratischen Vertretungskörperschaften sowie den Ausschüssen, und ihnen ist in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs auf Wunsch das Wort zu erteilen. Näheres soll in den Hauptsatzungen bestimmt werden. Hierzu hat das Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration Satzungsmuster für Hauptsatzungen erarbeitet, in denen mögliche Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten vorgesehen sind.

## **5.2 Mögliche Ausnahmetatbestände für eine Teilzeitbeschäftigung**

Grundsätzlich kommt für die Begründung der Ausnahme von einer Vollzeitbeschäftigung eine Vielzahl von möglichen Konstellationen in Betracht. Die hier aufgeführten Ausnahmetatbestände können aus rechtlichen und tatsächlichen Gründen nicht abschließend sein, da das Gesetz immer eine Bewertung im Einzelfall erfordert.

### **5.2.1 Größe der Kommune**

Obwohl die Kommunalverfassung grundsätzlich eine Abstufung des Beschäftigungsumfangs nach der Größe der kommunalen Körperschaft nicht vorsieht, könnte die erhebliche Spanne der Größe der von dem Gesetz erfassten Körperschaften die Voraussetzungen für eine Ausnahme begründen. Ein Indiz dafür, dass eine vom Regelfall abweichende Situation vorliegt, kann sein, dass die Mindesteinwohnerzahl von 15.000 Einwohnerinnen und

Einwohnern nur geringfügig überschritten wird. Im Umkehrschluss ist zu unterstellen, dass eine annähernde Vollzeitbeschäftigung einer Gleichstellungsbeauftragten bei Körperschaften mit verhältnismäßig vielen Einwohnerinnen und Einwohnern notwendig ist um die im Gesetz geforderte Verwirklichung der Gleichberechtigung von Mann und Frau erreichen zu können.

Bei den Kreisen könnte eine Abweichung vom Regelfall auch dadurch ausgelöst werden, dass ein Kreis verhältnismäßig wenig kreisangehörige Kommunen ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte hat.

Auch bei den Ämtern und den Verwaltungsgemeinschaften könnte ein Ausnahmetatbestand von einer Vollzeitbeschäftigung einer Gleichstellungsbeauftragten die Anzahl der amtsangehörigen Gemeinden bzw. der mitverwalteten Gemeinden sein. Weiterhin könnten amtsangehörige und mitverwaltete Gemeinden z.B. ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellen. Hierin könnte ein weiterer Ausnahmetatbestand von der Vollzeitbeschäftigung einer Gleichstellungsbeauftragten liegen.

Bei einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis einer Gleichstellungsbeauftragten kann eine Ausnahme von der Vollzeitbeschäftigung auch in der Person der Gleichstellungsbeauftragten begründet sein.

### **5.2.2 Vollzeitbeschäftigung aus tatsächlichen Gründen nicht möglich**

Ein weiterer Grund für eine Teilzeitbeschäftigung könnte darin liegen, dass eine Vollzeitbeschäftigung aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist, wie z.B.:

- eine geringe Reduzierung der Arbeitszeit der bestellten Gleichstellungsbeauftragten, die eine ergänzende Beschäftigung einer weiteren Person erschwert oder
- eine Arbeitszeitreduzierung der Gleichstellungsbeauftragten für einen sehr kurzen Zeitraum unter einem Jahr, oder
- es tatsächlich nicht gelingt die Stelle mit einer für die Aufgabe entsprechend geeigneten Person in Vollzeit zu besetzen (wiederholte Vollzeitbewerbungen liegen nachweislich nicht vor oder die Bewerberinnen erfüllen die Qualifikationsanforderungen nicht)

### **5.2.3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragte und Organisation der Kommune**

Eine weitere Ausnahme von der Vollzeitbeschäftigung kann sich aus dem durch die Kommunalverfassung und dem GstG grundsätzlich gegebenen Spielraum der organisatorischen Ausgestaltung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten durch die kommunalen Körperschaften ergeben. Ein Anhaltspunkt für mögliche Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich aus den Satzungsmustern für Hauptsatzungen des Ministeriums für Inneres, ländliche Räume und Integration. Die Gemeindevertretung ist aber frei in Ihrer Entscheidung über die Aufgabenbeschreibung einer Gleichstellungsbeauftragten. Grundsätzlich könnte von einer Ausnahme von der Vollzeitbeschäftigung einer Gleichstellungsbeauftragten ausgegangen werden, wenn die Körperschaft für administrative Aufgaben eine andere Person zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten vorsieht.

### **5.2.4 Stand der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Mann und Frau**

Eine weitere Ausnahme könnte mit dem besonders hohen Zielerreichungsgrad bei den Gleichstellungsaufgaben einer kommunalen Körperschaft begründet werden, wenn nur noch vereinzelt von einer strukturellen Benachteiligung auszugehen ist und damit die Aufgabenerledigung der Gleichstellungsbeauftragten tatsächlich mit einem geringeren Zeiteinsatz möglich ist.

So könnte ein Ausnahmetatbestand eine annähernd gleiche Repräsentanz der Geschlechter in den Laufbahnen sein.

## **5.3 Zweckerreichung**

Beansprucht die kommunale Körperschaft die Beschäftigung der Gleichstellungsbeauftragten in Teilzeit und liegen die Voraussetzungen für einen Ausnahmetatbestand grundsätzlich vor, so hat sie in jedem Fall darzulegen, dass der Zweck der Regelungen in dieser Kommune erreicht wird. Hierzu gehört, dass mindestens die geltenden Vorgaben des GstG eingehalten werden, dazu zählt insbesondere das Vorliegen eines aktuellen Frauenförderplanes nach § 11 GstG.

Den Kommunen wird empfohlen, die Voraussetzungen für die Ausnahme der Vollzeittätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in Eigenverantwortung zu dokumentieren.