

LAG der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten
Walkerdamm 1 | 24103 Kiel

An das
Ministerium für Soziales, Gesundheit,
Wissenschaft und Gleichstellung
z.Hd. Frau Golz
Postfach 7061
24170 Kiel

www.gleichstellung-sh.de

Geschäftsstelle

- Birgit Pfennig**
Geschäftsführerin
Walkerdamm 1
24103 Kiel
Tel.: 0431 30034721
geschaeftsstelle@gleichstellung-sh.de

Sprecherinnengremium

- Yvonne Deerberg**
Stadt Preetz
Bahnhofstraße 24
24211 Preetz
Tel.: 04342 303-276
gleichstellung@preetz.de
- Simone Ehler**
Kreis Nordfriesland
Marktstraße 6
25813 Husum
Tel.: 04841 67-368
simone.ehler@nordfriesland.de
- Tinka Juliane Frahm**
Kreis Steinburg
Viktoriastraße 16-18
25524 Itzehoe
Tel.: 04821 69373
frahm@steinburg.de
- Sylke von Kamlah-Emmermann**
Amt Suedtöndern
Marktstraße 12
25899 Niebüll
Tel.: 04661 601-431
gleichstellungsbeauftragte@amt-suedtöndern.de
- Silvia Kempe-Waedt**
Kreis Rendsburg-Eckernförde
Kaiserstraße 8
24768 Rendsburg
Tel.: 04331 202-400
silvia.kempe-waedt@kreis-rd.de
- Elke Sasse**
Hansestadt Lübeck
Sophienstraße 2-8
23560 Lübeck
Tel.: 0451 122-1615
frauenbuero@luebeck.de
- Utta Weißing**
Gemeinde Harrislee
Süderstraße 101
24977 Harrislee
Tel.: 0461 706-118
gleichstellung@gemeinde-harrislee.de

Unser Zeichen

Ihr Schreiben vom

Datum

14.09.2016

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Sehr geehrte Damen,
sehr geehrte Herren,

die Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten begrüßt die Gesetzesinitiative der Landesregierung ausdrücklich, da sie schon seit vielen Jahren fordert, die Qualitätsstandards so abzusichern, dass die Gleichstellungsbeauftragten auch real in die Lage versetzt werden, den gesetzlichen Auftrag der „Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frau und Mann“ zu erfüllen.

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf will die Landesregierung den allgemeinen Trend in den Kommunen stoppen, hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zunehmend in Teilzeit zu beschäftigen. Der Gesetzesentwurf stellt grundsätzlich klar, dass die hauptamtliche Gleichstellungsarbeit in Vollzeit und nur in begründeten Ausnahmefällen in Teilzeit zu erfüllen ist.

Anders als im Koalitionsvertrag vorgesehen, wird damit nicht die Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten erhöht, in dem die Einwohnergrenze, ab der eine Bestellung verpflichtend ist, wieder auf 10.000 abgesenkt wird. Vielmehr werden durch eine Klärung der Frage, was unter „Hauptamtlichkeit“ zu verstehen ist, Standards für die bestehenden Gleichstellungsstellen bestätigt.

Die notwendige Klarstellung in Sachen Hauptamtlichkeit fordern die Gleichstellungsbeauftragten im Interesse einer realistischen Umsetzung der Gleichberechtigung seit langer Zeit, z.B.:

- 1) Am 02.05.2001 hat das Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie des Landes Schleswig-Holstein zum Workshop „10 Jahre kommunale Gleichstellungsbeauftragte - Bilanz und Zukunftsperspektiven“ eingeladen. Am Workshop nahmen Vertreterinnen und Vertreter des Innenministeriums, der Kommunalen Landesverbände, der LAGen der haupt- und der ehrenamtlichen

Gleichstellungsbeauftragten sowie kommunale Personalräte teil. Die Probleme der fehlenden Standards und mangelnder frühzeitiger Beteiligung wurden dort deutlich thematisiert.

- 2) 2011/2012 kamen das Ministeriums für Justiz, Gleichstellung und Integration, das Innenministerium, die Kommunalen Landesverbände und die LAG der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragte zusammen, um in mehreren Arbeitsschritten einen „Letter of Intend“ als Vereinbarung über Verfahrenswege und Standards für kommunale Gleichstellungsarbeit zu treffen. Dieser Prozess wurde nicht abgeschlossen.

Daher befürwortet die LAG ausdrücklich, dass die Landesregierung die Thematik erneut aufgegriffen hat und ist optimistisch, dass durch die vorgesehene Novellierung der Gemeinde-, Kreis- und Amtsordnung zukünftig eine einheitliche Rechtsanwendung bei der Bestellung von hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten im ganzen Land gewährleistet wird.

Grundsatz: Vollzeit

Während Hauptamtlichkeit früher grundsätzlich mit einer Vollzeitstelle verbunden war, hat sich seit einigen Jahren der Trend verstetigt, kommunale Gleichstellungsbeauftragte mit deutlich geringeren Stellenanteilen bis hin zu wenigen Stunden in der Woche zu beschäftigen. Aktuell sind in Schleswig-Holstein von 73 hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten 70% in Teilzeit (d.h. mit einem wöchentlichen Stundenumfang von 2- 33 Std.) angestellt.

Zu den Aufgabenfeldern der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gehört neben dem Hinwirken auf Gleichstellung in allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten innerhalb der jeweiligen Rathäuser, Amtsverwaltungen und Kreisverwaltungen auch die Prüfung von städtischen Vorhaben und Beschlussvorlagen sowie die Begleitung der Arbeit der politischen Ausschüsse unter dem Gesichtspunkt der Geschlechter-Gleichstellung. Darüber hinaus sehen die Hauptsatzungen Netzwerkarbeit, Beratung und die Entwicklung von Maßnahmen zur beruflichen und sozialen Situation von Frauen in den Kommunen vor. Die Vielfalt der Handlungsfelder liegt damit deutlich über der der Personalräte im Land, die personell angemessener und vor allem rechtlich eindeutiger besetzt werden. Dies sei an zwei aktuellen Beispielen aufgezeigt:

1. Der Kreis Steinburg hat am 20.08.2016 die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten mit 25 Wochenstunden ausgeschrieben. Im Kreis leben 130.491 Menschen, die Verwaltung beschäftigt 430 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Damit kann nach dem Mitbestimmungsgesetz eine volle Stelle für Personalratsarbeit frei gestellt werden und der Personalrat besteht aus neun Personen.
2. Der Kreis Stormarn wird die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten in den nächsten Wochen ausschreiben. Die bisherige Stelleninhaberin hatte 19,5 Wochenstunden. Dem Personalrat des Kreises stehen bei 660 Beschäftigten zwei volle Freistellungen zu. Der Personalrat besteht ebenfalls aus neun Personen.

Vor diesem Hintergrund sprechen wir uns dafür aus, dass die Formulierung **mindestens Vollzeit** gewählt wird. So wird verhindert, dass zurzeit angemessen ausgestattete Frauen- bzw. Gleichstellungsbüros im Zuge dieser Standardabsicherung eine Kürzung erfahren.

Die LAG verfolgt nicht das Ziel, die Ausstattung der Büros an die der Personalräte anzupassen – obwohl inhaltlich alles dafür spricht, genau dies zu tun. Unser Ziel ist es, Gleichstellungsarbeit in Schleswig-Holstein wieder auf ein realistisches, aktuell sinnvolles und verlässliches Niveau zu bringen. Dass Gleichstellungsarbeit in einer Kommune mit 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern einen anderen Arbeitsumfang mit sich bringt, als in einer kreisfreien Stadt mit mehr als 200.000 Einwohnerinnen und Einwohnern, ist selbsterklärend. Hier sollten die Kommunen den Handlungsspielraum behalten, wie sie diesem Mehrbedarf Rechnung tragen. **Der Besitzstand muss dabei gewahrt bleiben.**

Ausnahmetatbestände

Die LAG empfiehlt, die **Ausnahmetatbestände für Teilzeit zu beschreiben**, um Entscheidungsspielräume zu ermöglichen, aber auch zu begrenzen. Indikatoren für Gleichstellungs- Ziele, die eine Kommune selbst erreichen kann, können z.B. sein:

1. das selbständige Einhalten des GstG (z.B. das Fehlen von Widerspruchsverfahren und die bestätigte frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten als Indiz für die Wahrnehmung von gleichstellungsrelevanten Handlungsfeldern)
2. das Vorliegen, regelmäßige Fortschreiben und Anwendens eines Frauenförderplans (ohne Erinnerung und Mitwirken der Gleichstellungsbeauftragten)
3. die Erfüllung der Frauenquote in allen Entgelt- und Besoldungsstufen und in allen Bereichen der Verwaltung, insbesondere der Führungspositionen
4. eine geschlechtergerechte Haushaltsplanung
5. die paritätische Besetzung von Gremien
6. eine finanziell abgesicherte Krisen- und Beratungsstruktur in erreichbarer Nähe (Frauenhaus, Frauennotruf, Beratungsstelle FRAU&BERUF)
7. bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote

Entscheidet eine Kommune, die Stelle wegen des Gleichstellungsfortschritts von Vollzeit in Teilzeit abzusenken, so sind der **Kommunalaufsicht** diese (oder andere) Indikatoren zur Prüfung vorlegen. Eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten muss diesen Sachstand bestätigen.

Das bisherige Verfahren sieht keine **transparenten und messbaren Kennzahlen** vor. Die Entscheidungen der Kommunalaufsichten im Land mögen eventuell aus diesem Grund immer wieder zu Ergebnissen führen, die wir fachlich nicht nachvollziehen konnten, wie beispielsweise die Zustimmung zu einem Kreis-Stellenplan, der für die Gleichstellungsbeauftragte 19,5 Wochenstunden vorsieht.

Dass eine **unterhältige Beschäftigung** ausgeschlossen wird, begrüßen wir ausdrücklich. Sprachlich bitten wir hier um die Verwendung der weiblichen Form in der GO, der KrO und der AO: *„Eine teilzeitige Tätigkeit mit einem Arbeitsvolumen von weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten ist ausgeschlossen; das Nähere regelt die Hauptsatzung.“*

Stellenumfang und individuelle Arbeitszeiten

Die Gleichstellungsbeauftragten machen, wie viele andere Beschäftigte, Gebrauch von unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen. Mit der Geburt eines Kindes treten auch sie die Elternzeit an und kehren häufig in Teilzeit zurück. Die individuelle Arbeitszeitregelung darf nicht als Argument dafür genutzt werden, dass die jeweilige Kollegin nicht mehr arbeiten möchte und die Stelle deshalb gekürzt werden kann bzw. freie Stellenanteile unbesetzt bleiben. Die Arbeit ist – wie in anderen Verwaltungsabteilungen – unverändert da. **Freiwerdende Stundenanteile müssen für Gleichstellungsarbeit zur Verfügung gestellt werden.** Hier sollten Kommunen die Freiheit haben, in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten z.B. bei hälftiger Wochenarbeitszeit eine weitere Kraft befristet für die Zeit der Stundenreduzierung einzustellen oder die Stunden befristet einer Verwaltungsmitarbeiterin zu übertragen, die der Gleichstellungsbeauftragten zuarbeitet.

Der Hinweis von Kommunen, die eine Gleichstellungsbeauftragte unterhältig beschäftigen, dass die Kollegin dies für ausreichend halte, ist aus unserer Sicht ebenfalls sachfremd. Wer sich auf eine 4-Stunden-Stelle bewirbt, will genau vier Stunden arbeiten und nicht 39. Wer glaubt, mit 4 Wochenstunden hauptamtlich Personal-, Ausschuss-, Öffentlichkeits- und Beratungsarbeit leisten zu können, hat eine deutlich andere **Qualitätsvorstellung** als es die Hauptsatzungen der schleswig-holsteinischen Kommunen nahelegen.

Übergangsfristen

Für die Umsetzung der Standards schlagen wir **gestaffelte Übergangsfristen** vor:

- bei Neubesetzungen oder Erstbesetzungen von Stellen sollen die Standards sofort in Kraft treten
- bestehende Stellenbesetzungen, die den Standards nicht entsprechen, sollen spätestens mit den Stellenplänen 2018 angepasst werden.

Zu klären und festzulegen ist, welche Konsequenzen eine Nicht-Einhaltung der Standards für die Kommune hat.

Widerspruch: Fristverlängerung

Widerspruchsverfahren sind in der Praxis ein eher selten genutztes Instrument. Das liegt einerseits daran, dass Aufwand und Erfolgsaussichten nicht immer in einem angemessenen Verhältnis stehen. Au-

Berdem sind für Gleichstellungsarbeit relevante Aspekte wie die frühzeitige Beteiligung leider ausgenommen.

Bei Widerspruchsverfahren gilt es einerseits, der Verwaltungsleitung, die mit dem Vorgang in der Regel vertraut ist, aber auch den Mitgliedern des Hauptausschusses, die in der Regel mehr Informationen benötigen, rechtliche Einwände zu der Anwendung der §§ 3 bis 8, 12, 13, 15 Abs. 1 oder 16 des Schleswig-Holsteinischen Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (GstG) darzulegen. Vorher sind in der Regel mit den Beteiligten nochmals Gespräche zu führen. Bisher stehen der Gleichstellungsbeauftragten dafür drei Werkzeuge zur Verfügung. **Eine Anpassung an die Fristen des Personalrates** ist notwendig und wird in der Praxis nicht zur Verzögerung des gesamten Verfahrens führen.

Widerspruch: Aufnahme der §§ 19 Absatz 2 und 20 GstG

Die Gleichstellungsbeauftragten haben weder Entscheidungs- noch Weisungsrechte, sondern sie üben ihre beratende Funktion durch frühzeitige Beteiligung aus, um dem gesetzlichen Auftrag der tatsächlichen Gleichberechtigung gerecht zu werden. Eine aktuelle Umfrage, die sowohl dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung als auch den Kommunalen Landesverbänden vorliegt, zeigt jedoch, dass die Mehrzahl der Gleichstellungsbeauftragten weder bei personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten noch bei Fachangelegenheiten oder in Leitungsrunden verlässlich so frühzeitig beteiligt werden, dass ihre Empfehlungen berücksichtigt werden können. Hier bedarf es einer grundsätzlichen Klärung.

Die LAG empfiehlt, die Widerspruchsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten auf die §§ 19 Absatz 2 und 20 GstG auszuweiten, um das Recht auf eine frühzeitige Beteiligung zu stärken und weiteren Verletzungen der Beteiligungsrechte entgegenzuwirken.

Anzumerken ist, dass diese Ausweitung der Widerspruchsmöglichkeit eine kostenneutrale Verfahrensänderung bedeutet, von der wir eine große Wirkung erwarten und zwar nicht in Form eines drastischen Anstiegs der Widerspruchszahlen, sondern durch das Einhalten eines Gesetzes, dessen Nicht-Beachtung Konsequenzen nach sich zieht.

Aus unserer Sicht steht einer sofortigen Gültigkeit von Neuregelungen bei Widersprüchen nichts im Weg.

Schließen zweier Gesetzeslücken

Die vorgeschlagenen Regelungen zur Bestellpflicht einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten bei der Bildung von Verwaltungsgemeinschaften zwischen Gemeinden und Ämtern und zum Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten in ehrenamtlich verwalteten Ämtern, begrüßen wir zur Klarstellung ausdrücklich.

Konnexität

Dem Gutachten von Prof. Dr. Nebendahl (Umdruck 18/4295) folgend, gehen wir davon aus, dass keine Konnexität ausgelöst wird.

Sollten die Beratungen zu einem anderen Ergebnis führen, ist es uns wichtig, dass nicht nur die Kommunen finanziell belohnt werden, die nun zur Standardabsicherung die Stunden der Gleichstellungsbeauftragten erhöhen müssen, während die Kommunen, die sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern von Beginn an eingesetzt haben, nicht berücksichtigt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind seit 1991 haupt- oder ehrenamtlich in den Kommunen tätig. Das gemeinsame Ziel ist es, das Grundgesetz Wirklichkeit werden zu lassen: Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Dies liegt nicht allein in den Händen der Kommunen, aber ihnen kommt durch die Nähe zu den Bürgerinnen und Bürgern eine besondere Stellung zu.

Das Modell der Gleichstellungsbeauftragten war zunächst ein umstrittenes: Weisungsunabhängigkeit, Widerspruchsrecht, Rederechte, eigene Öffentlichkeitsarbeit – hier gab und gibt es Bedenken, die ernst zu nehmen sind.

Jedoch zeigen die Erfahrungen der letzten 25 Jahre: Die Gleichstellungsbeauftragten sind Teil der kommunalen Familie geworden. So wie unsere Kolleginnen und Kollegen in den jeweiligen Verwaltungen, arbeiten auch wir engagiert und loyal an der Umsetzung von Gesetzen und politischen Beschlüssen. Durch unsere Bestellung und die Übertragung von Kompetenzen konnten wir alle zu Erfolgen in der Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen.

Die Verabschiedung des vorliegenden Gesetzesentwurfes mit den vorgeschlagenen Ergänzungen trägt unserem Wunsch, die Phase der aufreibenden individuellen Aushandlungsprozesse vor Ort zu verlassen und unserer Arbeit transparente, professionelle Standards zugrunde zu legen, Rechnung.

Mit freundlichen Grüßen



Britta Rudolph
Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Husum für die
LAG-AG Hauptsatzung
und Grundsatzfragen



Elke Sasse
Gleichstellungsbeauftragte
Hansestadt Lübeck
LAG-Sprecherin