

DIE KOMMUNALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Alle Kommunen (außer Mitgliedsgemeinden von Samtgemeinden) in Niedersachsen haben eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen (Ausnahmen gelten für Gemeinden mit einer Einwohnerzahl von weniger als 20.000), § 8 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG).

ZIELE UND ANLIEGEN

- Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung und tatsächliche Beseitigung bestehender Nachteile
- familiengerechte Arbeitsgestaltung, Teilzeitarbeit und Beurlaubung, §§ 4 ff. NGG
- Geschlechterparität in Gremien, § 8 NGG
- Benachteiligungsverbot, § 9 NGG
- Abbau von Unterrepräsentanz in allen Bereichen durch Stellenausschreibungen, § 10 ff. NGG

RECHTSGRUNDLAGEN

- §
- Verfassungsauftrag -> Art. 3 Abs. 2 GG (Grundgesetz); Art. 3 Abs. 2 S. 3 Landesverfassung Niedersachsen
 - § 8 NKomVG (Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz): Verpflichtung zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten
 - § 9 NKomVG: Verwirklichung der Gleichberechtigung
 - Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Daraus ergibt sich, dass qua einfachem Gesetzesrecht und Verfassungsrecht gewisse Maßnahmen zu ergreifen sind

DURCHSETZUNG DER ZIELE, UMSETZUNG DER VORSCHRIFTEN

- 1** GLEICHSTELLUNGSBERICHT DURCH DIE HAUPTVERWALTUNGSBEAMTETE PERSON (BÜRGERMEISTER:IN), § 9 Abs. 7 NKomVG
 - HBV hat alle drei Jahre über Maßnahmen zu berichten, die zur Verwirklichung der Gleichberechtigung getroffen wurden und welche Auswirkungen diese Maßnahmen hatten
- 2** ERSTELLUNG GLEICHSTELLUNGSPLAN, § 15 NGG
 - Instrument der Personalentwicklung, verbindliche Quoten für paritätische Stellenbesetzungen, Mitwirkung durch die Gleichstellungsbeauftragte
- 3** BESTELLUNG GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE, § 8 Abs. 1 NKomVG

DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE: AUFGABEN, RECHTE, MITWIRKUNGSPFLICHTEN

ZIELE DER TÄTIGKEIT, AUFGABEN

- Beratung und Unterstützung von Rat und Verwaltung dahingehend, gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf in einer Kommune zu erkennen und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abzubauen
- Unterstützung der Kommune bei der Umsetzung des Verfassungsauftrags
- Umsetzung Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der eigenen Verwaltung, Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, § 9 Abs. 2 S. 1, 2 NKomVG
- Zuordnung unmittelbar zu der hauptverwaltungsbeamteten Person (Bürgermeister:in), keine Weisungsgebundenheit, § 9 Abs. 3 NKomVG
- ermessensgeleitete Anregung von Maßnahmen bezüglich personeller, wirtschaftlicher, sozialer Angelegenheiten zur Verwirklichung der Gleichberechtigung und Geschlechtergerechtigkeit, § 9 Abs. 2 S. 3 NKomVG -> Auftrag endet erst dort, wo die Kommune selbst keine Zuständigkeit hat

RECHTE DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

- Teilnahme-, Rede- & Widerspruchsrecht bei (Ausschuss-)Sitzungen, § 9 Abs. 4 NKomVG
- Information der Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches, § 9 Abs. 6 NKomVG

PFLICHTEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

- Auskunft- und Rechenschaftspflicht gegenüber dem Rat, § 9 Abs. 4 S. 6 NKomVG
- Mitwirkungspflicht in allen Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich tangieren, hierfür auch ein Akteneinsichtsrecht, § 9 Abs. 5 NKomVG

DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE MUSS, KANN, SOLL

von Relevanz sind insbesondere die Mitwirkungspflichten

MITWIRKUNGSPFLICHTEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN



- *Beschl. d. OVG NDS (AZ 5 ME 130/15) -> aus § 9 Abs. 2 S. 2 NKomVG ergibt sich eine Mitwirkungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten, tätig zu werden -> Option, sich mit bestimmten Entscheidungen, Programmen oder Vorhaben nicht zu beschäftigen, besteht für die Gleichstellungsbeauftragte nicht*
- *Niedersächsischer Landtag in Drucksache 17/5432, S. 31: Regelung über die umfassende Mitwirkungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten ist wesentliche Voraussetzung dafür, damit sie ihre Aufgabe erfüllen kann, zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen beizutragen*

- Pflichtenrecht der Gleichstellungsbeauftragten, kein Ermessen hinsichtlich des „Ob“ der Mitwirkung
- Entscheidung hinsichtlich des „Wie“ des Mitwirkens möglich: Beteiligung in Arbeitsgruppe, Stellungnahme, Gespräch mit Führungskräften, Teilnahme an Fachausschüssen oder Ratssitzungen
- aufgrund der Weisungsfreiheit befugt, in eigener Angelegenheit zu entscheiden, wie ihre Beteiligung erfolgen soll -> damit Ausnahmestellung in der öffentlichen Verwaltung
- Durchbrechung der Grundprinzipien der öffentlichen Verwaltung durch Akteneinsichtsrecht, Widerspruchs- und Klagerecht sowie Teilnahme- und Rederecht in politischen Gremien -> **Zweck:** keine autonomen Entscheidungsbefugnisse aus ihrer Amtsausführung heraus, sondern in ihrer Amtsführung lediglich ein Fungieren als Beraterin, Wächterin, Mahnerin
- die Gleichstellungsbeauftragte kann/ muss überall dort tätig werden, wo sie eine Gleichstellungsrelevanz erkennt (Erwerbstätigkeit, Bildung, Familienpolitik, Wirtschaftsförderung usw.)



GRUNDSÄTZLICHE SOZIALE ANGELEGENHEITEN

- familienfreundliche Regelungen
- lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltungen (Personalentwicklungsplan)
- Gendersprache
- fairer Umgang am Arbeitsplatz/ Ungleichbehandlungen
- sexuelle Belästigung
- Diskriminierungen von Frauen
- interne Frauenförderung

GESELLSCHAFTLICHE GLEICHSTELLUNG AUF LOKALER UND ÜBERREGIONALER EBENE

- Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen
- Gewaltprävention
- Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsförderung
- Betreiben von selbstständiger Öffentlichkeits- und Pressearbeit im Rahmen des allgemeinen Verwaltungshandelns; Herausgabe von Broschüren und Informationsmaterial

Daraus ergibt sich jedoch auch:

gleichstellungsrelevante Entscheidungen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht mitwirkte, sind unter Umständen nicht rechtskräftig, anfechtbar und etwaige Verfahren fehlerhaft

**die Verwaltungsleitung sorgt für angemessene Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten und unterrichtet sie rechtzeitig über alles für die Erfüllung ihrer Aufgaben
Erforderliche -> rechtzeitige Einbindung in verwaltungsinterne Prozesse und Planungen noch vor dem Personalrat**

die notwendigen Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele liegen nicht allein im Verantwortungsbereich einer Gleichstellungsbeauftragten -> Teil des Gesamtkonzepts kommunaler Verwaltung

Pflichten kommunaler Verwaltung

GRUNDSÄTZLICHE PERSONALANGELEGENHEITEN

- Personalwesen (z.B. Personalentwicklungskonzepte, Fortbildungskonzeptionen)
- Personaleinsatz und Personalerfordernisse
- Art und Weise interner und externer Stellenausschreibungen
- Beurteilungsverfahren und -richtlinien
- Einstellungen und Umsetzungen
- Auswahl und Verfahren bei Beförderungen
- Übertragung anderer Tätigkeiten, insbesondere in Führungsfunktionen
- Kündigungen durch die Verwaltung (u.a. auch in der Probezeit)
- Disziplinarangelegenheiten
- Aufstiegszulassungen
- Umstrukturierungen/ Organisationsänderungen in Fachbereichen
- Änderungen Geschäftsverteilungs- und Organisationspläne
- Stellenplanangelegenheiten (Einrichtungen, Ablehnungen, Änderungen)
- analytische Stellenbewertungen
- Handlungspläne, kommunale Aktionspläne
- gleichberechtigte Karrierechancen und Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen
- generelle Arbeitszeitenregelungen

- querschnittsorientierter Ansatz der Gleichstellungspolitik: moderne Gleichstellungspolitik benötigt ein rechtliches Fundament, einen politischen Willen und einen strukturellen Rahmen
- die Verantwortung für konkrete Zielsetzungen trägt der Rat der Gemeinde, die Verantwortung für die effektive Umsetzung die Verwaltung mit ihren Fachabteilungen -> Gleichstellungsbeauftragte als Expertin für Geschlechterfragen