Stadt Luckenwalde
Die Bürgermeisterin

öffentlich

Fraktion LÖS/GRÜNE

Anfrage vom 25.05.2020	**Vorlagen-Nr.** **F-7019/2020**

Beratungsfolge	**Sitzungstermin**
Stadtverordnetenversammlung	09.06.2020

Titel:

Anfrage zur Gleichstellungsbeauftragten - 24.05.2020

Siehe Folgeseite

Luckenwalde Ökologisch Sozial LOS!

BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN
LOS/GRÜNE FRAKTION

Anfrage zur Gleichstellungsbeauftragten – 24.05.2020

Sehr geehrte Frau Bürgermeisterin,
sehr geehrte Stadtverwaltung,

in dem MAZ-Artikel vom 19.05.2020 „Neu: Gleichstellungsbeauftragte in der Stadt" steht geschrieben:
„In der neuen Aufgabe geht es nicht darum, das verwaltungsinterne Prozesse wie Einstellungsverfahren im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu überwachen. Dies gehört zu den Aufgaben des Personalrats, der derzeit mit vier Frauen und drei Männern besetzt ist."

und in der beschlossenen Beschlussvorlage B-7094/2020 „Bestellung einer/eines Gleichstellungsbeauftragten" steht geschrieben:
„Es geht dabei nicht in erster Linie darum, verwaltungsinterne Prozesse, wie z.B. Einstellungsverfahren im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu überwachen. Dies gehört zum Aufgabenkanon des Personalrats, der derzeit in der Stadtverwaltung mit vier Frauen und drei Männern besetzt ist.".

Gerne möchte ich das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und das Leitbild des Frauenpolitischen Rats für kommunale Gleichstellungsbeauftragte des Landes Brandenburgs zitieren.

Im LGG wird im **§2 Geltungsbereich** auf **§25 LGG** hingewiesen.
§2 Geltungsbereich:
„(2) Dieses Gesetz gilt für die Verwaltung der Gemeinden, Ämter und Landkreise nach Maßgabe des § 25 [...]."

§25 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte:
„[...] in Gemeinden Ämtern und Landkreisen finden die §§ 20 bis 24 dieses Gesetztes keine Anwendung"
„In der Hauptsatzung ist festzulegen, welche Rechte, Aufgaben, Kompetenzen und dienstliche Stellung die kommunale Gleichstellungsbeauftragten nach §§ 22 bis 24 haben."

Daher sollten die Rechte, Aufgaben, Kompetenzen und dienstliche Stellung nach §§ 22 bis 24 LGG orientiert sein.

Im **§22 Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten** ist geschrieben:

„(1) [...]. Ihr ist bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Angeleigenheit der Dien

stelle mit Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern während des gesamten Verfahrens Gelegenheit zur aktiven Teilnahme zu geben insbesondere bei:

1. *Einstellungen, Beförderungen, [...], sowie Übertragung höherwertiger Tätigkeiten einschließlich der Formulierung von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren sowie bei Vorstellungsgesprächen.*

2. *[...] Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt vor dem Personalrat, in dringenden Fällen zeitgleich*

3. *[…] Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten […]. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden, sowie Personalakten."*

Zudem schrieb der Frauenpolitische Rat in ihrem Leitbild für kommunale Gleichstellungsbeauftragte des Landes Brandenburg unter Aufgaben und Tätigkeitsbilder:

„Kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Land Brandenburg erfüllen ihre Aufgaben auf zwei Ebenen. Intern werden ihre Aufgaben durch das Landesgleichstellungsgesetz bestimmt, hier geht es vorrangig um Personalauswahl und -entwicklung, um Organisationsentwicklung sowie Arbeitsbedingungen innerhalb der Verwaltung und um Konzept- und Strategieentwicklung."

Daher stelle ich folgende Fragen:

1) Der Frauenpolitische Rat empfiehlt und das LGG gibt als Orientierung eine Beteiligung bei z.B. der Einstellung von Personal vor. Weshalb sehen Sie dies anders (wie es aus der Beschlussvorlage zu entnehmen ist)?

2) Auch wenn der Personalrat mit 4 von 7 Menschen mit Frauen besetzt ist, halten Sie es nicht als für die Zukunft relevant die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit zu geben an der Gleichstellung im Amt mitzuwirken?

3) In der Stadt Falkensee ist in der Hauptsatzung mit „§4 Gleichstellungsbeauftragte" simpel geregelt:
„(4) Nach Maßgabe des § 2 Abs. 2 und des § 25 Satz 3 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) gelten für die Funktion der behördlichen Gleichstellungsbeauftragten die §§ 22 bis 24 LGG entsprechend."

   Halten Sie diese Lösung als auch eine Lösung für unsere Stadt? Wenn Nein, welche Punkte sprechen gegen diese Lösung?

Tom Ritter
Stellvertretender Fraktionsvorsitzender LÖS/GRÜNE

Quellen:
https://frauenpolitischer-rat.de/wp-content/uploads/2015/01/Leitbild-LAG-Brandenburg.pdf
https://bravors.brandenburg.de/gesetze/lgg

Antwort der Verwaltung:

Sehr geehrter Herr Ritter,

in meinem persönlichen Ranking steht die Kommunalverfassung des Landes Brandenburg vor der Meinung des Frauenpolitischen Rates. Sie ist für mich die Leitschnur, wie kommunale Selbstverwaltung zu organisieren ist. In der Kommunalverfassung heißt es:

§ 18
Gleichberechtigung von Frau und Mann

(1) Die Gemeinden wirken auf die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie sowie in den Bereichen der sozialen Sicherheit hin.
(2) In amtsfreien Gemeinden sind Gleichstellungsbeauftragte durch die Gemeindevertretung zu benennen, die unmittelbar dem hauptamtlichen Bürgermeister unterstellt sind. Sie sind in Gemeinden mit mehr als 30 000 Einwohnern hauptamtlich tätig.
(3) Den Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zu geben, zu Maßnahmen und Beschlüssen, die Auswirkung auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben, Stellung zu nehmen. Sind sie anderer Auffassung als der hauptamtliche Bürgermeister, haben sie das Recht, sich an die Gemeindevertretung oder deren Ausschüsse zu wenden. Das Nähere kann die Hauptsatzung regeln.

Die in der Kommunalverfassung beschriebene Aufgabe, auf die Gleichstellung von Frau und Mann hinzuwirken, ist nach außen gerichtet.

Die Intention des Landesgleichstellungsgesetzes ist eine andere. Das Gesetz regelt Beteiligungsrechte innerhalb einer Verwaltung, also nach innen gerichtet. Im Fokus stehen besonders Landesbehörden wie z.B. Ministerien, Landtagsverwaltung, Landeskliniken, Gerichte.

Sehr geehrter Herr Ritter, Sie regen an, dass –nach Vorbild der Stadt Falkensee- Passagen aus dem Landesgleichstellungsgesetz, nämlich §§ 22 bis 24 LLG, durch Verankerung in der Hauptsatzung zum Ortsrecht der Stadt Luckenwalde gemacht werden.

§ 22 bis 24 des Landesgleichstellungsgesetzes besagen:
Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes, insbesondere bei folgenden Maßnahmen:

1. *Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen sowie Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten einschließlich der Formulierung von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren sowie bei Vorstellungsgesprächen,*
2. *sozialen, baulichen und organisatorischen Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen,*
3. *Fortbildungsmaßnahmen,*
4. *Arbeitsplatzgestaltung,*
5. *Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Erstellung des Gleichstellungsplanes.*

Die Wahrnehmung der Aufgaben nach Satz 1 setzt eine Einwilligung der Betroffenen nicht voraus.
(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über die Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Soweit die Maßnahme nach § 5 Abs. 2, 4, 5 und 6 oder § 23 Abs. 2 einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann sie eine schriftliche Stellungnahme beifügen.
(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht in der nach Absatz 2 vorgeschriebenen Weise an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.
(4) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben nach Absatz 1 erforderlich ist, ist die

Dienststelle verpflichtet und berechtigt, der Gleichstellungsbeauftragten dabei auch personenbezogene Daten zu übermitteln. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden, sowie für Personalakten.
(5) Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Teilnahme an Besprechungen der Leitung der Dienststelle sowie an Sitzungen und Konferenzen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen. Absatz 4 Satz 2 gilt entsprechend.
(6) § 31 des Brandenburgischen Datenschutzgesetzes gilt für die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend.
(7) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Beschäftigte können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich in grundsätzlichen Angelegenheiten unmittelbar an die Leitung ihrer Dienststelle wenden.
(8) Die Gleichstellungsbeauftragte gilt als speichernde Stelle im Sinne von § 3 Abs. 4 Nr. 1 des Brandenburgischen Datenschutzgesetzes. Für die Einhaltung der Vorschriften über den Datenschutz durch die Gleichstellungsbeauftragte ist auch die Dienststelle verantwortlich. § 24 Abs. 1 Satz 1 und 3 bleibt unberührt.
(9) Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, personenbezogene Daten zu erheben, zu speichern und zu nutzen, soweit und solange dies zur Erfüllung der ihr durch dieses Gesetz zugewiesenen Aufgaben erforderlich ist. In den Fällen des Absatz 4 Satz 3 sind die Daten spätestens sechs Wochen nach Abschluß der Maßnahme zu löschen.

§ 23

Widerspruchsrecht

(1) Soweit bei Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist, gegen dieses Gesetz verstoßen oder durch Maßnahmen die Erfüllung des Gleichstellungsplanes der Dienststelle gefährdet wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Maßnahme innerhalb einer Woche nach Kenntnis widersprechen. Die Leitung der Dienststelle hat erneut über den Vorgang zu entscheiden. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. Die Entscheidung soll innerhalb von zehn Arbeitstagen ergehen.
(2) Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten nicht abgeholfen, so ist auf ihren Antrag die Entscheidung der Stelle einzuholen, die nach § 5 Abs. 2, Abs. 4 Satz 2, Abs. 5 Satz 2 und Abs. 6 Satz 2 zur Entscheidung befugt ist. Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend. Der Antrag ist innerhalb von drei Tagen ab Kenntnis der Widerspruchsentscheidung durch die Gleichstellungsbeauftragte geltend zu machen.
(3) Das Verfahren gemäß Absätze 1 und 2 geht einem Beteiligungsverfahren nach dem Personalvertretungsgesetz voraus.

§ 24

Dienstliche Stellung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Dienststelle und übt ihre Aufgaben als dienstliche Tätigkeit aus. Die Regelungen über die Schweigepflicht gemäß Landesbeamtengesetz und den tarifrechtlichen Bestimmungen gelten auch für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte. Im Rahmen ihrer rechtmäßigen Aufgabenerfüllung ist sie von Weisungen frei. Sie ist im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten.
(2) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Das gilt auch für die berufliche Entwicklung. Durch die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte erworbene besondere Kenntnisse und Fähigkeiten sind bei der beruflichen Entwicklung zu berücksichtigen.
(3) Die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten wird durch organisatorische Maßnahmen im

Rahmen der verfügbaren Planstellen und Stellen innerhalb der Dienststelle geregelt.

Ich halte diesen Rechte-, Pflichten- und Verfahrenskatalog entgegen Ihrer Auffassung nicht für simpel. Für eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte in einer 21.000 Einwohner großen Stadt mit einer Verwaltung von 200 Beschäftigten incl. aller Einrichtungen ist er meiner Meinung nach völlig überfrachtet.

Auch ohne das ständig wachsame Auge einer/eines Gleichstellungsbeauftragten wird in der Stadtverwaltung bisher auf diskriminierungsfreie Personalpolitik geachtet, sowohl von der Dienststellenleitung wie auch vom Personalrat. Da das Gute bekanntlich der Feind des Besseren ist, erwarte ich, dass die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Funktion als Beraterin des Hauptverwaltungsbeamten auch Optimierungspotenzial im Inneren aufzeigen wird.

In der Beratung der Beschlussvorlage B-7094/2020 „Bestellung einer/eines Gleichstellungsbeauftragten“ am 12. Mai 2020 kündigte ich an, dass Frau Habelmann zunächst ein Konzept erarbeiten und der Stadtverordnetenversammlung vorstellen solle. Dazu wird auch eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenverhältnisse weiblich/männlich gehören. Es kann sein, dass sich daraus Handlungsbedarfe für die nach innen gerichtete Gleichstellungsarbeit ergeben. Welches Regelungserfordernis in der Hauptsatzung zielführend ist, sollte im Zusammenhang mit dem vorgelegten Konzept diskutiert werden.

Die Mustersatzung des Städte- und Gemeindebundes schlägt folgende Formulierung vor:

Gleichstellungsbeauftragte (§ 18 BbgKVerf)
(1) Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zu geben, zu Maßnahmen und Beschlüssen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben, Stellung zu nehmen. Weicht ihre Auffassung von der des Hauptverwaltungsbeamten ab, hat sie das Recht, sich an die Gemeindevertretung oder ihre Ausschüsse zu wenden.
(2) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt das Recht wahr, indem sie sich an den Vorsitzenden der Gemeindevertretung oder des Ausschusses wendet und den abweichenden Standpunkt schriftlich darlegt. Der Vorsitzende unterrichtet die Gemeindevertretung oder den Ausschuss hierüber in geeigneter Weise und kann der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit geben, den abweichenden Standpunkt in einer der nächsten Sitzungen persönlich vorzutragen.
(3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist durch die Gemeindevertretung auf Vorschlag des Hauptverwaltungsbeamten durch Abstimmung zu benennen.
(4) Soweit in dieser Satzung Funktionen mit einem geschlechtsspezifischen Begriff beschrieben werden, gilt die jeweilige Bestimmung für das jeweils andere Geschlecht gleichermaßen.

Freundliche Grüße

Elisabeth Herzog-von der Heide