

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte haben nicht nur das Recht, sondern die Pflicht, tätig zu werden

In Niedersächsischen Kommunen ist mit Ausweitung der Gleichstellungsbeauftragten-Stellen zu rechnen

Ein Beschluss des Oberverwaltungsgerichtes Niedersachsen (AZ 5 ME 130/15) hat klargestellt, dass sich aus § 9 Absatz 2 Satz 2 NKomVG „Sie (Die Gleichstellungsbeauftragte) wirkt ... an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben“ die Pflicht der Gleichstellungsbeauftragten ergibt, tätig zu werden. Eine Option, sich mit bestimmten solcher Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen von vornherein nicht zu beschäftigen, besteht für die Gleichstellungsbeauftragte nicht. Der niedersächsische Landtag hat in der Drucksache 17/5423 (Begründung zur Änderung des NkomVG, Seite 31) klargestellt, dass diese Regelung über die umfassende Mitwirkungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgabe erfüllen kann, zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern beizutragen. Die Landesregierung schließt sich der Auffassung des OVG an, dass es sich hier um ein „Pflichtrecht“ der Gleichstellungsbeauftragten handelt und ihr damit ein Ermessen hinsichtlich des „Ob“ der Mitwirkung nicht zusteht.

Im vorliegenden Beschluss ging es um die Beteiligung in einer Personalangelegenheit. Stellenbesetzungsverfahren, in denen die Gleichstellungsbeauftragte weder an den Vorstellungsgesprächen, noch im Rahmen der Auswahlentscheidung beteiligt wird, sind vom OVG als rechtswidrig bezeichnet worden. Außerdem hat der Hauptverwaltungsbeamte bzw. die Hauptverwaltungsbeamtin die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 9 Absatz 5 Satz 1 NKomVG in allen Angelegenheiten, die den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten berühren, rechtzeitig zu beteiligen und ihr die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Dies gilt gemäß § 9 Absatz 5 Satz 2 NKomVG in allen Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches, besonders aber in Personalangelegenheiten. Diese Vorschrift statuiert eine Mitwirkungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten. Das Niedersächsische Oberverwaltungsgericht formuliert den Begriff eines „Pflichtrechtes“ der Gleichstellungsbeauftragten, ein Ermessen hinsichtlich des „ob“ der Mitwirkung steht der Gleichstellungsbeauftragten nicht zu. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Vorhaben, eine Entscheidung, ein Programm oder eine Maßnahme auf Verträglich-

lichkeit mit dem Anspruch auf eine gleichwertige Stellung von Frauen und Männern zu prüfen. Sofern die Gleichstellungsbeauftragte dieser Verpflichtung nachgekommen ist, ist sie berechtigt, in eigener Verantwortung zu entscheiden, welche weiteren Schritte sie unternimmt.

Die Verwaltung hat die Gleichstellungsbeauftragte in Personalangelegenheiten nicht nur an Verfahren zu beteiligen, die herausgehobene Stellen betreffen, sondern an allen Verfahren.

Das Niedersächsische Oberverwaltungsgericht hat sich in seiner Entscheidung mehrfach auf den Kommentar von Blum u.a. zu § 9 NKomVG in „Kommunalverfassungsrecht Niedersachsen“ bezogen.

Diese Entscheidung wird eine Ausweitung der Stellen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung in den niedersächsischen Kommunen nach sich ziehen müssen. Eine Auffassung, die Gleichstellungsbeauftragte sei zwar pflichtig zu bestellen, ihren Aufgabenbereich könne sie aber je nach (knapper) Personalbemessung auch einschränken, ist nun nicht mehr haltbar.

Dies gilt ausdrücklich auch für die Kommunen, die zur Beschäftigung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nicht verpflichtet sind. Ob diese Klarstellung dazu führen wird, dass sich mehr Kommunen zugunsten einer hauptamtlichen Kraft vom Modell der Gleichstellungsbeauftragten im Ehrenamt werden abwenden müssen, um die Vorgabe erfüllen zu können, bleibt abzuwarten. Unausweichlich scheint die Bestellung einer Stellvertreterin nun angesichts der Tatsache, dass die Verwaltung in Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten z.B. durch Urlaub oder Krankheit keine Entscheidungen treffen kann. Unausweichlich scheint auch für viele Kommunen die Ausweitung der Personalressource der Gleichstellungsbeauftragten zu sein.

Almut von Woedtke

01.11.2016

Quelle: Beschluss der OVG Niedersachsen vom 17.08.2015 – 5 ME 130/15 und Niedersächsischer Landtag – 17. Wahlperiode, Drucksache 17/5423