



Gesetzentwurf

der Landesregierung

**Entwurf eines Gesetzes
zur Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten**

**Federführend ist das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und
Gleichstellung**

A. Problem

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte sind in Schleswig-Holstein - wie überall in der Bundesrepublik - unverzichtbare Akteurinnen institutionalisierter Gleichstellungspolitik. Sie setzen Gleichstellungspolitik intern in den Verwaltungen und extern für die Bürger und Bürgerinnen vor Ort um, ganz besonders auch im sozialen Bereich. Ihre Aufgaben zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Kommunen werden durch die Hauptsatzungen konkretisiert. Danach sind die Gleichstellungsbeauftragten insbesondere in folgenden Bereichen tätig:

- Einbringung frauenspezifischer Belange in die Arbeit der kommunalen Vertretungsorgane und in die Verwaltungen,
- Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen auf Frauen,
- Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in den Kommunen,
- Anbieten von Sprechstunden und Beratung für hilfeschuchende Frauen,
- Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden, um frauenspezifische Belange wahrzunehmen.

Die rechtlichen Grundlagen, unter welchen Rahmenbedingungen sie diese vielfältigen Aufgaben wahrnehmen sollen, finden sich in § 2 Absatz 3 Gemeindeordnung (GO), § 2 Absatz 3 Kreisordnung (KrO), § 22 a Amtsordnung (AO) sowie im Runderlass des Ministeriums für Inneres und Bundesangelegenheiten vom 26. August 1991 (Landräteerlass).

Danach besteht die gesetzliche Verpflichtung, dass Gleichstellungsbeauftragte in Gemeinden bzw. Ämtern mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern grundsätzlich hauptamtlich und in Kreisen ohne Einschränkung hauptamtlich tätig sein sollen. Der Landräteerlass führt unter Ziffer 2 Teilzeitbeschäftigung Folgendes aus:

„Wie ich in den durch Runderlass vom 28.06.1990 (Amtsblatt S. 389) veröffentlichten Satzungsmustern zum Ausdruck gebracht habe, spricht in den Gemeinden und Ämtern mit deutlich mehr als 10 000 Einwohnerinnen und Einwohnern (die Grenze ist hier bei etwa 12 000 Einwohnerinnen und Einwohnern zu ziehen) eine grundsätzliche Vermutung dafür, dass die Gleichstellungsbeauftragte in kommunalen Körperschaften dieser Größenordnung mit Gleichstellungsaufgaben voll ausgelastet ist. Die Fra-

ge, in welchem zeitlichen Umfang eine Gleichstellungsbeauftragte beschäftigt wird, muss sich jedoch letztlich nach dem tatsächlichen Umfang der Gleichstellungsaufgaben richten. Eine Teilzeitbeschäftigung ist daher in den Fällen rechtlich vertretbar, in denen besondere Gründe eine Abweichung von der Regel rechtfertigen“.

Einhergehend mit den zwischenzeitlich erweiterten Möglichkeiten hinsichtlich der Ausdifferenzierung der Arbeitszeitdauer kam es zunehmend zu einer Rechtsunsicherheit, welches Arbeitszeitvolumen dem Begriff der „Hauptamtlichkeit“ im Kommunalverfassungsrecht zuzumessen ist. Wurde in früheren Zeiten die Hauptamtlichkeit regelmäßig mit einer Vollzeitstelle unterlegt, so verstetigt sich gegenwärtig der Trend, dass hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit deutlich geringeren Stellenanteilen beschäftigt werden, bis hin zu einer 1/3-Stelle oder im Einzelfall sogar noch weniger. Nach den Rückmeldungen der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten führen die inzwischen praktizierten Arbeitszeitreduzierungen vielfach dazu, dass der gesetzliche Gleichstellungsauftrag der Kommunen nicht bzw. nur unzureichend umgesetzt werden kann. Eine solche Praxis entspricht nicht dem Sinn und Zweck der Regelung. Deswegen bedarf es der gesetzlichen Klarstellung. Die Regelung im Landräteerlass wird in das Kommunalverfassungsrecht aufgenommen.

Regelungsbedarf besteht ferner aufgrund von zwei Gesetzeslücken, die zurzeit im Wege der Analogie geschlossen werden oder durch Auslegung nach Sinn und Zweck. Dies betrifft

- die Bestellungsverpflichtung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten bei der Bildung von Verwaltungsgemeinschaften zwischen Gemeinden und Ämtern und
- das fehlende allgemeine Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten in ehrenamtlich verwalteten Ämtern, wenn die Entscheidungsbefugnis für die Maßnahme bei der Amtsvorsteherin oder dem Amtsvorsteher und nicht bei der leitenden Verwaltungsbeamtin oder dem leitenden Verwaltungsbeamten liegt.

Darüber hinaus hat sich die Frist von drei Werktagen, binnen der die Gleichstellungsbeauftragte schriftlich unter Darlegung der Gründe Widerspruch gegen eine Entscheidung erheben kann, in der Praxis - insbesondere für die in Teilzeit bzw. ehrenamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten - vielfach als zu kurz erwiesen.

B. Lösung

Durch den Gesetzentwurf soll eine Klarstellung der bestehenden Rechtslage erfolgen und so eine einheitliche Rechtsanwendung hinsichtlich der Bestellung hauptamtlicher Gleichstellungsbeauftragter gewährleistet werden.

Die oben genannten Gesetzeslücken sollen geschlossen werden.

Ferner soll den nach dem kommunalen Verfassungsrecht bestellten Gleichstellungsbeauftragten dieselbe Widerspruchsfrist von zehn Arbeitstagen mit Abkürzungsmöglichkeit in dringenden Fällen eingeräumt werden, die den Personalräten nach § 52 Absatz 2 Satz 3 und 4 MBG und über dessen analoge Anwendung auch allen nach dem GstG bestellten Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung steht, auch wenn § 22 GstG selbst keine ausdrückliche Frist bestimmt.

C. Alternativen

Keine. Auch wenn bereits nach der aktuell normierten Rechtslage in § 2 Absatz 3 GO, § 2 Absatz 3 KrO und § 22 a Absatz 1 AO die Verpflichtung der Gemeinden und Ämter mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie der Kreise besteht, hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich vollzeitig und nur ausnahmsweise teilzeitig zu bestellen, zeigt die Praxis, dass der Gesetzeswortlaut nicht durchgängig auf diese Weise angewendet wird.

D. Kosten und Verwaltungsaufwand

1. Kosten

Durch den Gesetzentwurf wird keine Konnexität im Sinne des Artikels 57 Abs. 2 der Verfassung des Landes Schleswig-Holstein ausgelöst. Die Neuregelung zum Beschäftigungsumfang stellt lediglich den bereits bestehenden Standard klar und beinhaltet keine Standarderhöhung zu Lasten der kommunalen Gebietskörperschaften. Dies bestätigt ein vom Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung im Jahr 2014 in Auftrag gegebenes Rechtsgutachten (Umdruck 18/4295). Auch durch die weiteren Änderungen des Gesetzentwurfs entsteht keine Konnexität, weil keine neuen Aufgaben übertragen bzw. zusätzliche Anforderungen gestellt werden, die zu fi-

nanziellen Mehrbelastungen der kommunalen Haushalte führen (§ 2 Absatz 1 Konnexitätsausführungsgesetz).

2. Verwaltungsaufwand

Die im Gesetz vorgenommenen Klarstellungen der Rechtslage sind sowohl für die Kommunen als auch für die Kommunalaufsichten und das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung von Vorteil, weil sich hierdurch die Zahl von Anfragen - insbesondere zur hauptamtlichen Bestellung kommunaler Gleichstellungsbeauftragter - verringern lassen. Infolgedessen wird sich der Verwaltungsaufwand reduzieren.

3. Auswirkungen auf die private Wirtschaft

Die private Wirtschaft ist von dem Gesetzentwurf nicht betroffen; zusätzlicher Verwaltungsaufwand entsteht hier nicht.

E. Länderübergreifende Zusammenarbeit

Keine.

F. Information des Landtages nach Artikel 28 der Landesverfassung

Der Landtag ist am 19. Juli 2016 über den Gesetzentwurf unterrichtet worden.

G. Federführung

Mit Blick auf den gleichstellungspolitischen Schwerpunkt des Gesetzes ist das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung federführend.

**Gesetz zur
Sicherung der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten
Vom**

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung der Gemeindeordnung

§ 2 der Gemeindeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Februar 2003 (GVObI. Schl.-H. S. 57), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 7. Juli 2015 (GVObI. Schl.-H. S. 200), wird wie folgt geändert:

1. Absatz 3 Satz 2 wird durch folgende Sätze ersetzt:

„Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Gemeinden 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.“

2. Nach Absatz 3 wird folgender Absatz eingefügt:

„(4) Führt eine amtsfreie Gemeinde die Geschäfte einer anderen Gemeinde oder eines Amtes, werden die Einwohnerzahlen der an der Verwaltungsgemeinschaft Beteiligten zusammengezählt und die Verpflichtung zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten gemäß Absatz 3 ist von der die Geschäfte der anderen Gemeinde oder des Amtes führenden Gemeinde zu erfüllen. Die Hauptsatzung der anderen Gemeinde oder des Amtes soll bestimmen, dass die Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen der Gemeindevertretung und des Amtsausschusses und an den Sitzungen der Ausschüsse der anderen Gemeinde und den Sitzungen

der Ausschüsse des Amtes teilnehmen kann. Ihr ist dort in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches auf Wunsch das Wort zu erteilen.“

3. Die bisherigen Absätze 4 und 5 werden zu Absatz 5 und 6.

4. Absatz 5 wird wie folgt geändert:

a) Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Verstößt eine Maßnahme, die der Entscheidung der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters obliegt, nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten gegen §§ 3 bis 8, 12, 13, 15 Absatz 1 oder 16 des Gleichstellungsgesetzes vom 13. Dezember 1994 (GVOBl. Schl.-H. S. 562), zuletzt geändert durch Gesetz vom 11. Dezember 2014 (GVOBl. Schl.-H. S. 464), Zuständigkeiten und Ressortbezeichnungen ersetzt durch Verordnung vom 16. März 2015 (GVOBl. Schl.-H. S. 96), kann sie schriftlich unter der Darlegung der Gründe binnen zehn Arbeitstagen Widerspruch erheben; in dringenden Fällen kann die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister diese Frist auf fünf Arbeitstage abkürzen.“

b) In Satz 5 wird nach dem Wort „zehn“ das Wort „Werktage“ durch „Arbeitstage“ ersetzt.

Artikel 2

Änderung der Kreisordnung

§ 2 der Kreisordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Februar 2003 (GVOBl. Schl.-H. S. 94), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 5. Mai 2015 (GVOBl. Schl.-H. S. 105), wird wie folgt geändert:

1. Absatz 3 Satz 2 wird durch folgende Sätze ersetzt:

„Die Gleichstellungsbeauftragte ist 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.“

2. Absatz 4 wird wie folgt geändert:

a) Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Verstößt eine Maßnahme, die der Entscheidung der Landrätin oder des Landrats obliegt, nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten gegen §§ 3 bis 8, 12, 13, 15 Absatz 1 oder 16 des Gleichstellungsgesetzes vom 13. Dezember 1994 (GVOBl. Schl.-H. S. 562), zuletzt geändert durch Gesetz vom 11. Dezember 2014 (GVOBl. Schl.-H. S. 464), Zuständigkeiten und Ressortbezeichnungen ersetzt durch Verordnung vom 16. März 2015 (GVOBl. Schl.-H. S. 96), kann sie schriftlich unter der Darlegung der Gründe binnen zehn Arbeitstagen Widerspruch erheben; in dringenden Fällen kann die Landrätin oder der Landrat diese Frist auf fünf Arbeitstage abkürzen.“

b) In Satz 5 wird nach dem Wort „zehn“ das Wort „Werktage“ durch „Arbeitstage“ ersetzt.

Artikel 3

Änderung der Amtsordnung

§ 22a der Amtsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Februar 2003 (GVOBl. Schl.-H. S. 112), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 20. Oktober 2015 (GVOBl. Schl.-H. S. 344), wird wie folgt geändert:

1. Absatz 1 Satz 2 wird durch folgende Sätze ersetzt:

„Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Ämtern 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.“

2. Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Verstößt eine Maßnahme, die der Entscheidung der Amtsdirektorin oder des Amtsdirektors, in ehrenamtlich verwalteten Ämtern der Amtsvorsteherin oder

des Amtsvorstehers oder der leitenden Verwaltungsbeamtin oder des leitenden Verwaltungsbeamten obliegt, nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten gegen §§ 3 bis 8, 12, 13, 15 Absatz 1 oder 16 des Gleichstellungsgesetzes vom 13. Dezember 1994 (GVOBl. Schl.-H. S. 562), zuletzt geändert durch Gesetz vom 11. Dezember 2014 (GVOBl. Schl.-H. S. 464), Zuständigkeiten und Ressortbezeichnungen ersetzt durch Verordnung vom 16. März 2015 (GVOBl. Schl.-H. S. 96), kann sie schriftlich unter der Darlegung der Gründe binnen zehn Arbeitstagen Widerspruch erheben; in dringenden Fällen kann die Amtsdirektorin oder der Amtsdirektor, in ehrenamtlich verwalteten Ämtern die Amtsvorsteherin oder der Amtsvorsteher oder die leitende Verwaltungsbeamtin oder der leitende Verwaltungsbeamte diese Frist auf fünf Arbeitstage abkürzen.“

b) In Satz 2 werden hinter dem Wort „Amtsdirektor“ die Worte „oder die Amtsvorsteherin oder der Amtsvorsteher“ eingefügt.

c) Satz 5 erhält folgende Fassung:

„Die Amtsdirektorin oder der Amtsdirektor oder die Amtsvorsteherin oder der Amtsvorsteher oder die leitende Verwaltungsbeamtin oder der leitende Verwaltungsbeamte kann die Maßnahme frühestens zehn Arbeitstage nach erfolgter Unterrichtung ausführen.“

3. Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 eingefügt:

„(5) Führt ein Amt die Geschäfte einer Gemeinde, werden die Einwohnerzahlen der an der Verwaltungsgemeinschaft Beteiligten zusammengezählt und die Verpflichtung zur Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ist von dem die Geschäfte der Gemeinde führenden Amt zu erfüllen. Die Hauptsatzung der Gemeinde soll bestimmen, dass die Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen der Gemeindevertretung und an den Sitzungen der Ausschüsse der Gemeinde teilnehmen kann. Ihr ist dort in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches auf Wunsch das Wort zu erteilen.“

4. Die bisherigen Absätze 5 und 6 werden Absatz 6 und 7.

Artikel 4
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit ausgefertigt und ist zu verkünden.

Kiel,

Torsten Albig
Ministerpräsident

Kristin Alheit
Ministerin für Soziales, Gesundheit,
Wissenschaft und Gleichstellung

B E G R Ü N D U N G

Vorwort:

Durch die nachfolgenden gesetzlichen Änderungen wird der Beschäftigungsumfang einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in der Kommunalverfassung abgesichert (Art. 1 Nr. 1, Art. 2 Nr. 1 und Art. 3 Nr. 1).

Es werden zwei bekannte Gesetzeslücken behoben, die bisher nur im Wege der Analogie geschlossen werden konnten (Art. 1 Nr. 2 und Art. 3 Nr. 3) oder durch Auslegung nach Sinn und Zweck des Gesetzes (Art. 3 Nr. 2 a, b und c).

Ferner soll der Gleichstellungsbeauftragten dieselbe Widerspruchsfrist eingeräumt werden, die nach dem MBG für den Personalrat gilt.

Zu Artikel 1 - Änderung der Gemeindeordnung (§ 2 Absätze 3 und 4)

Zu Nr. 1

Es handelt sich um eine rein deklaratorische Klarstellung der bestehenden Rechtslage im kommunalen Verfassungsrecht.

Der historische Gesetzgeber hat mit der Normierung der Hauptamtlichkeit für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im kommunalen Verfassungsrecht bereits einen Standard für die Beschäftigungszeit vorgegeben. Der Begriff der Hauptamtlichkeit ist nach systematischer, historischer und teleologischer Auslegung so zu verstehen, dass damit in der Regel eine Vollzeittätigkeit, mindestens aber eine Beschäftigung in einem Umfang von mindestens 50 % der Regelarbeitszeit einhergeht. Andernfalls wäre die Normierung der Hauptamtlichkeit in Abgrenzung zum Ehren- und Nebenamt obsolet.

In gleicher Weise wird das Erfordernis der mindestens hälftigen Teilzeittätigkeit durch den Erlass IV 330 a - 160.110.4 vom 26. August 1991 „Genehmigung von Hauptsatzungsregelungen über Gleichstellungsbeauftragte“ (Landräteerlass) bestätigt.

In dem Erlass wird unter Ziffer 2 Teilzeitbeschäftigung folgendes ausgeführt:

„Wie ich in den durch Runderlass vom 28.06.1990 (Amtsblatt S. 389) veröffentlichten Satzungsmustern zum Ausdruck gebracht habe, spricht in den Gemeinden und Ämtern mit deutlich mehr als 10 000 Einwohnerinnen und Einwohnern (die Grenze ist

hier bei etwa 12 000 Einwohnerinnen und Einwohnern zu ziehen) eine grundsätzliche Vermutung dafür, dass die Gleichstellungsbeauftragte in kommunalen Körperschaften dieser Größenordnung mit Gleichstellungsaufgaben voll ausgelastet ist. Die Frage, in welchem zeitlichen Umfang eine Gleichstellungsbeauftragte beschäftigt wird, muss sich jedoch letztlich nach dem tatsächlichen Umfang der Gleichstellungsaufgaben richten. Eine Teilzeitbeschäftigung ist daher in den Fällen rechtlich vertretbar, in denen besondere Gründe eine Abweichung von der Regel rechtfertigen“.

Durch die Neufassung der Norm ergibt sich deren intendierter Regelungsgehalt unzweideutig aus ihrem Wortlaut. Der Grundsatz der Vollzeittätigkeit von Gleichstellungsbeauftragten in Gemeinden mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern wird festgeschrieben und gleichzeitig wird normiert, dass eine Teilzeittätigkeit ausnahmsweise sowohl hinsichtlich des „Ob“ als auch hinsichtlich ihres Umfanges in Abhängigkeit von der ordnungsgemäßen Erledigung der Gleichstellungsaufgaben festgelegt werden kann. Dabei wird klarstellend bestimmt, dass eine unterhälftige Beschäftigung nicht möglich ist. Denn mit dem im Landräteerlass verwendeten Begriff der „hauptamtlichen Tätigkeit“ muss eine Beschäftigung einhergehen, die zumindest den hälftigen Anteil der regelmäßigen Arbeitszeit umfasst. Andernfalls läge ein Aufgabenkreis vor, der genauso gut als Nebenamt einzuordnen wäre. Auch wenn die Begriffe Haupt- und Nebenamt für die Angestellten im öffentlichen Dienst keine Anwendung finden, muss auch hier entsprechend gelten, dass der Beschäftigungsumfang angestellter Gleichstellungsbeauftragter zumindest 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit beträgt.

In welchem zeitlichen Umfang eine Gleichstellungsbeauftragte beschäftigt wird, muss sich letztlich nach dem tatsächlichen Umfang der Gleichstellungsaufgaben richten. Auch wenn grundsätzlich von einer Vollzeittätigkeit auszugehen ist, ist eine Teilzeitbeschäftigung in den Fällen rechtlich vertretbar, in denen besondere Gründe eine Abweichung von der Regel rechtfertigen. Nach der amtlichen Begründung der ursprünglichen Gesetzesfassung des § 2 Absatz 3 GO (LT-Drs. 15/592 S. 43 f.) soll sich die Einschränkung der Anordnung hauptamtlicher Tätigkeit durch das beigefügte Wort „**grundsätzlich**“ auf „einzelne, begründete Ausnahmefälle“ bei „**geringfügig**“ **höherer** Einwohnerzahl beziehen. Der Landräteerlass verknüpft das Kriterium der Einwohnerzahl in seinem Hauptsatzungsmuster mit dem Vorhandensein einer die

Frauen besonders berücksichtigende Infrastruktur (Landesrecht Schleswig-Holstein, Gliederungs-Nr. 2020.32 - Anlage 2 § 5 und Anlage 3 § 7).

Dort werden zur hauptamtlichen Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten folgende Beispiele genannt:

- Für Gemeinden mit wenig mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern, wenn keine Frauen besonders berücksichtigende Infrastruktur vorhanden ist, wie z. B. eigene Beratungsstellen, Frauenhaus, Betreuungsstellen usw.:
(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich tätig. Anderweitige dienstliche oder arbeitsrechtliche Verpflichtungen dürfen ihr nicht übertragen werden.

- Für Gemeinden mit wenig mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern, wenn eine Frauen besonders berücksichtigende Infrastruktur vorhanden ist:
(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich tätig. Die Bürgermeisterin kann ihr anderweitige dienstliche oder arbeitsrechtliche Verpflichtungen übertragen, soweit dies ihren Arbeitsauftrag als Gleichstellungsbeauftragte nicht beeinträchtigt.

- Für Gemeinden mit deutlich mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern:
(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich tätig. Anderweitige dienstliche oder arbeitsrechtliche Verpflichtungen dürfen ihr nicht übertragen werden.

Ob besondere Gründe vorliegen, die eine Teilzeittätigkeit rechtfertigen, muss dann im Einzelfall vor Ort festgestellt und im Verfahren der Genehmigung der Hauptsatzung dargelegt werden.

Nach Ziffer 2 des Landräteerlass kann von einer deutlichen Abweichung ausgegangen werden, wenn die genannte Grenze um etwa 20 % überschritten wird, d.h. bei ca. 18.000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Ausgehend von dieser Größenordnung dürfte eine geringfügige Abweichung „mit wenig mehr“ im Bereich von bis zu 5 % liegen, d.h. bei ca. 15.750 Einwohnerinnen und Einwohnern.

Zu Nr. 2

Die Verpflichtung zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich bei Verwaltungsgemeinschaften nach § 19 a des Gesetzes über kommunale Zusammenarbeit (GkZ) nur im Rahmen der analogen Anwendung des § 22 a Absatz 4 AO.

Durch den neu eingefügten Absatz 4 wird diese Lücke geschlossen und eine eigenständige Beststellungsregelung für diese Form der interkommunalen Verwaltungskooperation getroffen.

Zu Nr. 3

Zu Buchstabe a)

Den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wird dieselbe Widerspruchsfrist von zwei Wochen mit Abkürzungsmöglichkeit in dringenden Fällen eingeräumt, wie sie auch für den Personalrat gemäß § 52 Absatz 2 Satz 3 und 4 MBG gilt. Bei der Regelung, dass die Frist in dringenden Fällen durch die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister auf fünf Arbeitstage abgekürzt werden kann, handelt es sich um eine Ausnahmvorschrift, die entsprechend restriktiv zu handhaben ist. Ein dringender Fall kann nur vorliegen, wenn außergewöhnliche Umstände gegeben sind, die ein zügiges Handeln objektiv erforderlich machen und denen auch nicht auf andere Weise begegnet werden kann. Solche wichtigen Gründe sind gegeben, wenn die Ausschöpfung der üblichen Äußerungsfrist zu erheblichen Nachteilen führen würde. Ein dringender Fall liegt hingegen nicht vor, wenn die Dienststelle selbst das Verfahren verzögert hat.

Zu Buchstabe b)

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund von Buchstabe a).

Zu Artikel 2 - Änderung der Kreisordnung (§ 2 Absätze 3 und 4)

Zu Nr. 1

Vgl. hierzu Ausführungen zu Art. 1 Nr. 1.

Im Hauptsatzungsmuster für Kreise (Landesrecht Schleswig-Holstein, Gliederungs-Nr. 2020.32 - Anlage 4 § 4) heißt es:

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich tätig. Anderweitige dienstliche oder arbeitsrechtliche Verpflichtungen dürfen ihr nicht übertragen werden.

Zu Nr. 2

Zu Buchstabe a)

Vgl. hierzu Ausführungen zu Art. 1 Nr. 3 Buchstabe a.

Zu Buchstabe b)

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund von Buchstabe a).

Zu Artikel 3 - Änderung der Amtsordnung (§ 22a Absätze 1,2 und 4a)

Zu Nr. 1

Vgl. hierzu Ausführungen zu Art. 1 Nr. 1.

Im Hauptsatzungsmuster für Ämter (Landesrecht Schleswig-Holstein, Gliederungs-Nr. 2020.32 - Anlage 5 § 7) werden folgende Beispiele zur hauptamtlichen Bestellung genannt:

- Für Ämter mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern, wenn keine Frauen besonders berücksichtigende Infrastruktur in den amtsangehörigen Gemeinden vorhanden ist, wie z.B. eigene Beratungsstellen, Frauenhaus, Betreuungsstellen usw.:
 - (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich tätig. Anderweitige dienstliche oder arbeitsrechtliche Verpflichtungen dürfen ihr nicht übertragen werden.
- Für Ämter mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern, wenn eine Frau besonders berücksichtigende Infrastruktur in den amtsangehörigen Gemeinden vorhanden ist.)
 - (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich tätig. Ihr können anderweitige dienstliche oder arbeitsrechtliche Verpflichtungen übertragen werden, soweit dies ihren Arbeitsauftrag als Gleichstellungsbeauftragte nicht beeinträchtigt.

Zu Nr. 2

Zu Buchstabe a)

Durch die Änderung wird klargestellt, dass sich das Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten auch in ehrenamtlich verwalteten Gemeinden auf alle Personalentscheidungen erstrecken soll. Die bestehende Lücke im Zusammenspiel des § 10 Absatz 3 AO (Entscheidungsdelegation auf den Amtsvorsteher/die Amtsvorsterherin) mit dem § 22 a Absatz 2 AO (Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten nur gegen Entscheidungen der leitenden Verwaltungsbeamtin/des leitenden Verwaltungsbeamten) wird behoben.

Bezüglich der Widerspruchsfrist vgl. Ausführungen zu Art. 1 Nr. 3 Buchstabe a).

Zu Buchstabe b)

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund von Buchstabe a).

Zu Buchstabe c)

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund von Buchstabe a).

Zu Nr. 3

Die Verpflichtung zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich bei Verwaltungsgemeinschaften nach § 19 a des Gesetzes über kommunale Zusammenarbeit (GkZ) nur im Rahmen der analogen Anwendung des § 22 a Absatz 4 AO. Durch den neu eingefügten Absatz 5 wird diese Lücke geschlossen und eine eigenständige Bestimmungsregelung für diese Form der interkommunalen Verwaltungskooperation getroffen.