ARBEITSGEMEINSCHAFT DER KOMMUNALEN LANDESVERBÄNDE

Städteverband Schleswig-Holstein
(federführend 2026)

SHLKT Schleswig-Holsteinischer Landkreistag

SHGT Schleswig-Holsteinischer GEMEINDETAG

Städtebund Schleswig-Holstein | Reventlouallee 6 | 24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Sozialausschuss
Frau Vorsitzende
MdL Katja Rathje-Hofmann

Per Mail: szialausschuss@landtag.ltsh.de

Telefon: 0431 570050-30
Telefax: 0431 570050-35
Mail: info@staedteverband-sh.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/7689

Unser Zeichen: 16.00.00 zi
(bei Antwort bitte angeben)
Lfd. Nr. 170

12. November 2026

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung gleichstellungsrechtlicher Vorschriften in Schleswig-Holstein LT-Drs. 20/4709

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Landesverbände bedankt sich für die Gelegenheit, zu dem vorbezeichneten Gesetzentwurf Stellung zu nehmen. Im Einzelnen haben wir folgende Anregungen und Bedenken vorzutragen:

I. Vorbemerkung

Die Kommunen unterstützen selbstverständlich das Ziel, Frauen und Männer gleichzustellen, Benachteiligungen abzubauen und eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt sicherzustellen. Gleichstellung ist bereits heute Bestandteil der täglichen Verwaltungsarbeit. Sie wird insbesondere durch die Beachtung des Grundgesetzes, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, des Landesgleichstellungsgesetzes, des Mitbestimmungsrechts und der bestehenden Beteiligungsrechte gewährleistet.

Kommunale Verwaltungen haben ein eigenes Interesse daran, qualifiziertes Personal zu gewinnen, Beschäftigte langfristig zu binden und faire, rechtsstaatliche und transparente Personalentscheidungen zu treffen. Gerade angesichts des Fachkräftemangels können Kommunen es sich weder wirtschaftlich noch organisatorisch leisten,

potenzielle Bewerberinnen oder Bewerber zu benachteiligen oder Auswahlverfahren fehlerhaft zu gestalten.

Aus diesem Grunde gibt es zahlreiche Beispiele in den Kommunen, die deutlich machen, dass die Gleichstellungsarbeit bereits seit Jahren und das selbstverständlich mit Leben gefüllt wird. In vielen Verwaltungen sind mehr Frauen als Männer tätig, weibliche Führungskräfte sind inzwischen in der Überzahl.

Regelmäßige Besprechungsformate zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den Verwaltungsleitungen haben sich etabliert. Es gibt Dienstanweisungen zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung. Arbeitszeit- und Homeoffice-Regelungen berücksichtigen selbstverständlich persönliche Bedürfnisse auch hinsichtlich Sorgearbeit für Frauen und Männer gleichermaßen. Die Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten werden wertgeschätzt, von den Dienststellen unterstützt und auch umgesetzt.

Der Gesetzentwurf geht jedoch davon aus, dass eine Verbesserung der Gleichstellung vor allem durch detailliertere gesetzliche Vorgaben, zusätzliche Beteiligungsstufen und weitergehende Kontrollinstrumente erreicht werden könne. Diese Annahme überzeugt nicht. Gute Gleichstellungsarbeit entsteht nicht durch die Ausweitung von Berichtspflichten, Fristen, Dokumentationen und Beanstandungsverfahren. Sie entsteht durch eine moderne Personalpolitik, flexible Arbeitsmodelle, gute Führung, familienfreundliche Rahmenbedingungen und eine sachgerechte Beteiligung der bereits bestehenden Stellen.

Gemeinsam mit der Landesregierung haben sich die kommunalen Landesverbände seit 2024 vor dem Hintergrund der größten Finanzkrise der Kommunen seit Bestehen der Bundesrepublik Deutschland in intensiven Austauschen bis hin zu Klausurtagungen auf einen Prozess der Entbürokratisierung und Aufwandsreduzierung verständigt. Uns einte die Erwartungshaltung alle Prozesse konsequent an diesen Zielen zu messen und nicht zusätzlichen Aufwand und bürokratische Regelungen für kommunale Verwaltungen zu schaffen.

Leider können wir nicht erkennen, dass diese Ziele mit dem Gesetzentwurf erreicht werden, sondern müssen vielmehr feststellen, dass in erheblichem Umfang neue gesetzliche Pflichten für die Kommunalverwaltung begründet werden, die nur mit hohem bürokratischem Aufwand erfüllt werden können und damit geeignet sind, die gemeinsame Zielstellung zu konterkarieren. Alle Mitglieder der kommunalen Landesverbände stehen fiskalpolitisch unter enormen Zwängen, die zu Haushaltskonsolidierungsentscheidungen mit weitreichenden Auswirkungen sowohl für die Verwaltungsorganisation (Stellenabbaupfade) als auch für das Leistungsspektrum der öffentlichen Verwaltung im Bereich der freiwilligen Leistungen führen. Dazu steht es in keinem angemessenen Verhältnis, an anderer Stelle zusätzliche Pflichten der Aufgabenwahrnehmung ohne einen Ausgleich zu etablieren. Insoweit können die Änderungen des Gleichstellungsgesetzes nicht isoliert von der Gesamtlage der Kommunen betrachtet werden.

Darüber hinaus vermögen wir in dem Gesetzentwurf keine Anerkennung von Erfolgen in der Gleichstellungsarbeit zu erkennen, sondern sehen eine Vielzahl von gesetzlichen Vorgaben, die als paternalistisch und deshalb nicht Ausdruck einer gelebten Vertrauenskultur, sondern als Misstrauen gegenüber den Kommunalverwaltungen empfunden werden können. Dabei haben die Kommunen sowohl bei der Breite der Beschäftigten als auch bei den Führungskräften eine massive Veränderung bei den Anteilen der Geschlechter erreicht und die Arbeitsbedingungen durch viele Fördermaßnahmen und das Tarifrecht für alle diejenigen deutlich verbessert, die zum Beispiel wegen Kinderbetreuung, Pflege Angehöriger, Wunsch nach Teilzeitarbeit, Bedarf an besonderen Arbeitszeiten / Homeoffice / Flexibilität etc. besondere Bedürfnisse haben, was für Männer ebenso wie für Frauen gelten kann.

Aber auch aus anderen Gründen lässt sich der Gesetzentwurf mit Bezug auf die Kommunen nicht mit den Anforderungen an eine konsistente Rechtssystematik und an schnelle, verlässliche Entscheidungen in Einklang bringen:

- Viele neue Änderungen des Gleichstellungsgesetzes greifen tief in andere Bereiche hinein (zum Beispiel Vergaberecht, Arbeitsrecht, Tarifrecht, Mitbestimmungsrecht, Kommunalverfassungsrecht), würden dabei für erhebliche Systembrüche sorgen und den Rechtsrahmen für die Kommunalverwaltungen deutlich unübersichtlicher machen.
- Das im Kommunalverfassungsrecht sorgfältig austarierte Verhältnis zwischen Hauptamt und Ehrenamt in den Kommunen setzt voraus, dass die hauptamtlichen Verwaltungsspitzen bei den ihnen obliegenden Entscheidungen (insb. im Personalbereich) auch tatsächlich die notwendigen Kompetenzen und Handlungsfähigkeit haben. Viele der vorgesehenen Änderungen des Gleichstellungsgesetzes würden jedoch die Entscheidungen der hauptamtlichen Verwaltungsleitungen durch zusätzliche Abstimmungsverfahren, Dokumentationspflichten, Rechtsrisiken etc. spürbar beeinträchtigen.
- Der Gesetzentwurf konzentriert sich nicht auf die Durchsetzung der verfassungsrechtlich geforderten Gleichstellung, sondern ordnet zahlreiche Regelungsbereiche vorrangig der Unterscheidung zwischen Männern und Frauen unter und gibt damit diesem gesellschaftspolitischen Aspekt nahezu absoluten Vorrang. Z. B. bei der Besetzung von Gremien oder der Personalauswahl und -entwicklung sind aber weitere gesellschaftspolitische Linien zu beachten (z. B. Altersgruppen, politische Kräfteverhältnisse, regionale Ausgewogenheit, Berücksichtigung von Minderheiten, Repräsentanz gesellschaftlicher Gruppen). Auch daher sollte die grundsätzliche Ausrichtung des Gesetzentwurfes mit Blick auf die Kommunen hinterfragt werden.

Dies vorausgeschickt, halten wir es grundsätzlich nicht für erforderlich, für den kommunalen Anwendungsbereich grundlegende inhaltliche Änderungen vorzunehmen. Eine Lösung könnte darin liegen, die von uns hier angemerkten neuen Vorschriften zunächst nur für die Landesverwaltung einzuführen und in den nächsten Jahren zu erproben, ob die neuen Regelungen für die Landesverwaltung funktionieren und zu welchen Ergebnissen und Erfolgen sie führen. Erst danach wäre aus unserer Sicht eine

Prüfung sinnvoll, welche der neuen Regelungen auch auf die Kommunalverwaltungen erstreckt werden können.

II. Im Einzelnen:

Unbeschadet dessen geben wir für den weiteren Prozess folgende Hinweise zu den Einzelvorschriften:

Vorab: Verfassungsrechtliche Fragestellungen

Der Gesetzentwurf wirft verfassungsrechtliche Fragestellungen auf. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) fordert für den Bereich der unmittelbaren Staatsverwaltung, wozu auch die Kommunalverwaltung zählt, die Sicherstellung eines angemessenen demokratischen Legitimationsniveaus (grds. BVerfGE 83, 60/72). Dies wird durch Formen der institutionellen, funktionellen, sachlich-inhaltlichen und der personellen Legitimation erreicht. Das BVerfG hat bereits auch 1995 in seiner Entscheidung BVerfGE 93, 37 ff. zum schleswig-holsteinischen Personalvertretungsrecht hierzu Stellung genommen und Teile des schleswig-holsteinischen Personalvertretungsrechts für verfassungswidrig erklärt. Für alles staatliche Handeln mit Entscheidungsumfang (nach außen oder auch mit Verbindlichkeit für andere Behörden) hat das Gericht die Erforderlichkeit demokratischer Legitimation festgestellt (vgl. BVerfGE 83, 60/73).

Mit dem geplanten Veto- und Klagerecht einer Gleichstellungsbeauftragten erhält diese zwar kein eigenes Sach- oder Entscheidungsrecht. Allerdings wird mit der verbundenen Möglichkeit eines Suspensiveffektes faktisch der Gleichstellungsbeauftragten eine Sachentscheidungsbefugnis eingeräumt.

Zu 2 Abs. 2 GE

Der Geltungsbereich des Gesetzes erstreckt sich nur auf Landesbeteiligungen ab einer Schwelle von 250 Mitarbeitenden. Viele Kommunalverwaltungen in Schleswig-Holstein erreichen dieses Mitarbeitendenzahl nicht. Diese unterschiedliche Behandlung ist nicht nachvollziehbar. Wenn bei Landesbeteiligungen erst ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl von einer erhöhten Regelungsnotwendigkeit ausgegangen wird, sollte dies erst recht für kleinere kommunale Verwaltungen gelten. Gerade dort sind Personalressourcen begrenzt, Zuständigkeiten häufig in Personalunion wahrzunehmen und zusätzliche Verfahren besonders belastend.

Zu § 4 GE

Es wird eine gesetzliche Verpflichtung einer Organisationseinheit (Dienststelle) und einzelner Personen (Beschäftigte/Führungskräfte) vorgenommen. Adressat einer gesetzlichen Pflicht ist der Träger der öffentlichen Verwaltung, der als juristische Person des öffentlichen Rechts durch die gebildeten Organe handelt. Die Umsetzung der Vorschriften des Gleichstellungsgesetzes liegt insoweit in der Organisationshoheit der

kommunalen Körperschaften des öffentlichen Rechts, ohne dass es einer abstrakten Inanspruchnahme einzelner Personen oder Organisationseinheiten bedarf.

Zu § 9 GE

In § 9 des Gesetzesentwurfes wird genau vorgegeben, wie Stellenausschreibungen abzufassen sind: *„Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie durchgängig alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen, es sei denn, dass ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit ist. Auf die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung ist hinzu-weisen. In der Ausschreibung sind die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes anzugeben."*

Diese gesetzliche Regelung ist überflüssig. Die Grundsätze der Bestenauslese, der allgemeinen Gleichbehandlung und das Bestreben jeder Kommune, die Personalakquise im Eigeninteresse zu optimieren und modern zu gestalten sorgen bereits dafür, dass die vorgesehene Regelung eingehalten wird. Zusätzliche gesetzliche Detailregelungen schaffen keinen zusätzlichen praktischen Nutzen. Sie führen jedoch dazu, dass Stellenausschreibungen künftig stärker auf ihre formale Gesetzeskonformität als auf ihre Verständlichkeit, Praxisnähe und Attraktivität geprüft werden müssen. Dies erhöht den internen Prüfaufwand und erweitert zugleich die Angriffsflächen in Bewerbungsverfahren. Eine moderne Personalgewinnung braucht keine weiteren formalen Vorgaben, sondern flexible und adressatengerechte Ausschreibungen.

Zu § 10 GE

§ 10 enthält detaillierte Vorgaben zum Auswahlverfahren, die sich im Verhältnis zu den Kommunen als unverhältnismäßiger Eingriff in die Personalhoheit als Ausdruck kommunaler Selbstverwaltungsgarantie erweisen. Es sollte den Kommunen überlassen bleiben, auf welchem Weg die Ziele des Gleichstellungsgesetzes erreicht werden. Dazu bedarf es keiner zwingenden Vorgabe, wie viele Personen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden (Abs. 1). Die Regelung ist mit zahlreichen Voraussetzungen, Einschränkungen und Soll-Vorgaben versehen. Dadurch ist ihr praktischer Mehrwert gering. Sie führt allerdings zu zusätzlichem Prüf- und Dokumentationsaufwand: Es müsste jeweils festgestellt werden, ob eine Unterrepräsentanz vorliegt, welche Bewerbungen die Anforderungen erfüllen und wie die Einladungssituation zu bewerten ist.

Es bedarf auch keiner Vorgabe zur paritätischen Besetzung von Auswahlkommissionen. Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass es nicht zwingend Kommissionen zur Besetzung von Stellen bedarf. Kollektivgremien für die Entscheidung von Stellenbesetzungen können durch den Gesetzgeber im Gleichstellungsgesetz nicht vorgegeben werden und die Verantwortlichkeit der Organe ersetzen. Sie würden in die Organisationshoheit eingreifen. Zu beachten ist aber auf kommunaler Ebene die bestehende Verantwortungsteilung durch das Kommunalverfassungsrecht. In der kommunalen Praxis werden bspw. Personalentscheidungen für Inhaberinnen oder Inhaber von Stellen, die der Verwaltungsleitung unmittelbar unterstellt sind und Leitungsaufgaben erfüllen, durch Kollegialorgane getroffen (§§ 55,65 Abs. 1 Satz 4 Nr. 4 GO, § 51 Abs. 1 Satz 4 Nr. 4 KrO), die ihrerseits politisch durch Wahl bestimmt werden. Die in diesem

Zusammenhang ggf. zur Vorbereitung gebildeten Auswahlkommissionen werden häufig nach politischer Repräsentanz und bestehender Mitgliedschaft in den betreffenden Gremien besetzt, die es erschweren oder ggf. auch nicht möglich machen, einem Paritätsgebot zu entsprechen.

Zu § 14 GE

Es stellt sich die Frage, warum das Gesetz in Abs. 1 Satz 2 nunmehr ausdrücklich auf Führungspositionen abstellt, obwohl in Abs. 1 Satz 1 bereits ausdrücklich alle Arbeitsplätze erfasst sind.

Zu § 15 GE

In § 15 Abs.2 S. 2 des Gesetzesentwurfes heißt es:
„(2) Teilzeitbeschäftigung muss sowohl befristet als auch unbefristet und mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angeboten werden, soweit nicht durch Rechtsvorschrift etwas anderes bestimmt ist. Die reduzierte Stundenzahl von Teilzeitbeschäftigten ist im Rahmen des Haushaltsrechtes personell auszugleichen. Von Möglichkeiten zur Zusammenfassung mehrerer Reststellen ist Gebrauch zu machen. ***Beschäftigungsverhältnisse, die die sozialversicherungspflichtige Grenze unterschreiten, dürfen nicht begründet werden***."

Hier braucht es Klarstellungen. Gerade auf kommunaler Ebene werden u.a. „Minijobber" beschäftigt. Und das maßgeblich, weil u.a. Rentner oder Schüler dies nachfragen. Zudem könnten Einrichtungen der Kommunen wie Volkshochschulen, Musikschulen, Bibliotheken, Museen usw. von dieser Regelung nachteilig betroffen werden, indem ihnen diese Beschäftigungsmöglichkeit durch das Gleichstellungsgesetz genommen wird. Gerade diese Einrichtungen stehen aber unter einem in der gegenwärtigen Finanzkrise unter erheblichem Konsolidierungsdruck und sollten nicht noch strengeren Anforderungen unterworfen werden.

Zu §§ 16

Ansprüche der Beschäftigten auf Teilzeit sind für die Kommunen in § 11 TVöD umfassend geregelt. Dies vorangestellt sei darauf hingewiesen, dass in beiden Regelungen auf Kinder unter 18 Jahren abgestellt wird. Viele Jugendliche sind bspw. bereits ab dem 16. Lebensjahr in Ausbildung und nicht mehr betreuungsbedürftig. Gleichwohl eröffnet das Gesetz die Möglichkeit für familiengerechte Arbeitszeit oder der Erbringung der Arbeitsleistung an einem anderen Ort, ohne dass der Betreuungsbedarf nachgewiesen sein muss. Hier stellt sich die Frage, ob das tatsächlich so gewollt ist. Hinzu tritt, dass Kind im Sinne des Gesetzes nur ist, wer das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Zu § 17 GE

Einer gesetzlichen Festlegung von Fürsorgepflichten des Arbeitsgebers im Gleichstellungsgesetz in Form von zwingenden Vorgaben zu Informationspflichten, die dann wiederum nach der Gesetzesbegründung keine individuellen Hinweise enthalten müssen, bedarf es unseres Erachtens nicht. Wenn bereits Formblätter mit allgemeinen Hinweisen nach der Gesetzesbegründung ausreichen, sollte bspw. auch eine Bereitstellung im Intranet ausreichen. Im Übrigen sollte auch die Eigenverantwortung der Beschäftigten nicht außer Acht gelassen werden. Insb. das öffentliche Dienst- und Tarifrecht geht davon aus, dass Beschäftigte der Verwaltungen selbst in der Lage sind, ihre wesentlichen dienstrechtlichen Rahmenbedingungen zu kennen und zu verstehen und sieht daher keine entsprechenden Beratungspflichten der Dienstherren vor.

Zu § 18 GE

Die Verschärfung in § 20 Abs. 1 GE im Verhältnis zum geltenden Recht wird für kommunale Gremien abgelehnt. Das geltende Recht und die darauf aufbauende Rechtsprechung mit Anwendungshinweisen hat nach unserem Verständnis zu einer weitgehenden Umsetzung des Paritätsgebots geführt. Im kommunalen Bereich wird es aber immer Konstellationen geben, in denen sich mit Blick auf die durch Wahlentscheidung des Volkes geschaffene konkrete Zusammensetzung der Vertretungen vor Ort und den Wunsch nach Besetzung der Gremien mit direkt demokratisch legitimierten Vertreterinnen und Vertretern eine Abweichungsnotwendigkeit ergibt, der durch eine Soll-Bestimmung am besten Rechnung getragen wird. Die Ausnahmevorschrift des § 18 Abs. 4 GE enthält mit den unbestimmten Rechtsbegriffen der „objektiven Unmöglichkeit“ für kommunale Praxis erhebliche Auslegungsschwierigkeiten.

Zu den §§ 20-23 GE

In den §§ 20-23 des GE werden umfangreiche Vorgaben zum Gleichstellungsplan (ehem. Frauenförderplan) gemacht. Es geht um Verfahren, Inhalt, Verbindlichkeit und Folgen bei Zielabweichungen. Darüber hinaus wird eine Sperrwirkung (§ 23 GE) bei fehlendem Gleichstellungsplan gegen tarifliche Ansprüche konstruiert und die Verordnungsermächtigung (§ 33 GE) lässt weitere Detailregelungen zur Statistikpflicht vermuten, die grundsätzlich abgelehnt werden.

Die umfangreichen Vorgaben zu Gleichstellungsplänen sind aus Sicht der Kommunen das deutlichste Beispiel für eine weitere Bürokratisierung der Gleichstellungsarbeit. Vorgesehen sind detaillierte Regelungen zu Aufstellung, Inhalt, Auswertung, Fortschreibung, Verbindlichkeit und Folgen bei Zielabweichungen. Dies wird in der Praxis zu einem erheblichen zusätzlichen Arbeitsaufwand führen. Beschäftigte der Personalverwaltung und Gleichstellungsbeauftragte werden Zeit in Datenerhebung, Auswertung, Dokumentation, Abstimmung, Berichtswesen und formale Fortschreibung investieren müssen. Dabei ist zweifelhaft, ob der mit diesen Verfahren verbundene Aufwand in einem angemessenen Verhältnis zum Nutzen steht. Gleichstellung lässt sich nicht allein anhand von Tabellen, Quoten, Planständen und Fortschrittsberichten wirksam fördern. Gerade kleinere Verwaltungen benötigen praktische Instrumente und nicht regelmäßig neue Planungs- und Nachweispflichten. Die Gefahr besteht,

dass Gleichstellungsarbeit künftig stärker an der Erstellung formal korrekter Pläne gemessen wird als an den tatsächlichen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.

Zu § 28 GE

Für den kommunalen Bereich erweist sich die gesetzliche Regelung für ein unmittelbares Vortrags- und Austauschrecht mit Entscheidungspflicht der Verwaltungsleitungen für Initiativanträge als nicht regelungsdürftig.

Zu § 29 GE

In § 29 Abs. 3 des GE werden die Beteiligungsrechte präzisiert, indem die Dienstelle die Gleichstellungsbeauftragte in der Regel vor einem Mitbestimmungsverfahren nach dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein zu beteiligen hat. Die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Personalräte gehen bereits sehr weit. Aber diesem ein weiteres Beteiligungsverfahren vorzuschalten, erscheint nicht zweckmäßig, erzeugt zusätzlichen Aufwand und kostet Zeit. Der Personalrat wird nachrangig behandelt, obwohl dieser der erste Ansprechpartner der Dienststellenleitung ist. Zwei getrennte Beteiligungsverfahren sind reine Bürokratie und werden abgelehnt.

Zu § 30/31 GE

Die Kommunen als Gebietskörperschaften haben mit der Vertretung und der Verwaltungsleitung 2 Organe, deren Kontrollfunktion durch Informationsrechte einerseits und Widerspruchsrechte andererseits im Kommunalverfassungsrecht abschließend ausgeformt sind. Darüber hinaus gibt es die Zuständigkeit der Kommunalaufsicht für die Rechtmäßigkeit des kommunalen Verwaltungshandelns. Für den kommunalen Bereich tritt mit der Gleichstellungsbeauftragten, ausgestattet mit umfangreichen Beanstandungsrechten, eine Funktion hinzu, die dann dicht an eine Organqualität heranreicht ohne hierfür hinreichend demokratisch legitimiert zu sein. In der Gesetzesbegründung heißt es: „Ein umfassendes Beanstandungsrecht ist darüber hinaus notwendig, da Gleichberechtigung bisher nicht erreicht ist und nur durch stärkere Durchsetzungsmöglichkeiten des GstG der strukturellen Benachteiligung nachdrücklich und gezielt entgegengewirkt werden kann. Anderenfalls stellt das Gesetz einen „zahnlosen Tiger“ dar.“ Mit dieser Intention wird deutlich, dass offensichtlich befürchtet wird, dass trotz der Rechtsbindung der Exekutive (§ 72 LVwG) gegen Regelungen des Gleichstellungsgesetzes verstoßen werden wird. Dieser Missbrauchsvermutung schließen sich die kommunalen Landesverbände nicht an und plädieren daher dafür, die Rechtskontrolle im bisherigen Umfang beizubehalten.

Zu § 2 GO

In § 2 Abs. 3 GO soll gemäß GE bei Gemeinden ab 15.000 Einwohnenden gesetzlich verpflichtend werden, dass die Gemeindevertretung aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte bestellt, die nach dem Ausmaß ihrer Tätigkeit zu entlasten ist.

Diese Regelung greift erheblich in die Organisationshoheit und die Finanzhoheit der Kommunen ein. Die Kommunen haben die klare Erwartungshaltung, dass durch Landesgesetz keine weiteren Belastungen auferlegt werden.

III. Offene Fragestellung des Mehrbelastungsausgleichs

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Landesverbände erwartet, dass für den Fall, dass die Kommunen nicht aus dem Anwendungsbereich der Neuregelungen herausgenommen werden, das Gesetz nicht ohne vorherige Kostenschätzung und Kostenausgleichsregelung verabschiedet wird. Viele der neuen und überarbeiteten Vorschriften des Gleichstellungsgesetzes werden zusätzlichen Verwaltungsaufwand auslösen.

Allein die Regelung zur Stellvertretung erweisen sich als ausgleichspflichtig im Sinne des Mehrbelastungsausgleichs nach Art. 57 Abs. 2 Verf SH. Hinzu treten eine Reihe von Verfahrenspflichten die erstmals kodifiziert werden. Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Landesverbände hatte im vorgezogenen Beteiligungsverfahren auf die Notwendigkeit der Datenerhebung über die zu erwartende Mehrbelastung, die alle durch das Gesetz veranlassten Personal,- Sach- und Zweckausgaben erfassen müssten, hingewiesen und gebeten einen Verfahrensvorschlag zu unterbreiten. Dies ist durch die Landesregierung nicht weiterverfolgt worden. Da durch die Überführung in das Verfahren einer Formulierungshilfe ein ordentliches Beteiligungsverfahren mit den Mitgliedern der kommunalen Landesverbände nicht mehr stattgefunden hat und das Konnexitätsausführungsgesetz für Gesetzentwürfe aus der Mitte des Parlamentes keine Anwendung findet, erwarten die kommunalen Landesverbände, dass im Falle der Verabschiedung durch das Parlament ein Kostenausgleich spätestens mit dem kommunalen Finanzausgleich 2027 sichergestellt wird.

Mit freundlichen Grüßen

Gez. Marc Ziertmann

Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied
Städteverband
Schleswig-Holstein