

MITTEILUNGSVORLAGE

			Vorlage-Nr.: M 22/0448
13 - Hauptamt			Datum: 26.10.2022
Bearb.:	Borchardt, Hauke	Tel.: -300	öffentlich
Az.:			

Beratungsfolge	Sitzungstermin	Zuständigkeit
Hauptausschuss	07.11.2022	Anhörung

**Beantwortung der Anfrage der CDU-Fraktion vom 24.10.2022 zum Thema
"Bevorzugung von Bevölkerungsgruppen nach dem Gleichbehandlungsgesetz"**

Sachverhalt:

Gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AAG) § 1 sind Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

In den aktuellen Stellenanzeigen der Stadt Norderstedt ist i. d. R. folgender Passus zu lesen:

Bei gleicher Qualifikation werden Frauen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt.

Eine derartige Bevorzugung kann gemäß einem Urteil des Landesgerichts Köln dann gerechtfertigt sein, wenn bisher ausschließlich männliche Beschäftigte eingestellt wurden. Gemäß dem letzten Querschnittsbericht sind derzeit in der Verwaltung die Dienstverhältnisse zu 61 % weiblich besetzt, wobei die geringste Sparte mit 57 % und die höchste Sparte mit 83 % weiblichem Anteil besetzt ist.

Frage:

Aus welchem Grund und mit welchem Ziel wird hier die Bevorzugung eines einzelnen Geschlechts vorangetrieben?

Antwort:

Die Bevorzugung eines einzelnen Geschlechts ergibt sich aus dem Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst für Schleswig-Holstein (GstG).

Das GstG als Landesgesetz dient gem. § 1 der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichstellung von Frauen und Männern, das in Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz festgeschrieben ist.

Sachbearbeitung	Fachbereichsleitung	Amtsleitung	mitzeichnendes Amt (bei über-/ außerplanm. Ausgaben: Amt 20)	Stadtrat/Stadträtin	Oberbürgermeisterin
-----------------	---------------------	-------------	--	---------------------	---------------------

Es fördert die Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst insbesondere durch

1. die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen,
2. die Kompensation von Nachteilen, die vor allem Frauen als Folge geschlechterspezifischer Arbeitsteilung erfahren,
3. die gerechte Beteiligung von Frauen an allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie in Gremien.

(Hinweis: Lohn- und Vergütungsgruppe = jetzt Entgeltgruppen)

Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 gilt das GstG, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, für das Land, die Gemeinden, Kreise und Ämter und für die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit, die rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Beschäftigte im Sinne des GstG sind nach § 2 Abs. 2 Satz 1 u. a.:

- Beamt*innen
- Angestellte (jetzt tariflich Beschäftigte)
- Auszubildende

der Träger der öffentlichen Verwaltung nach Abs. 1.

Es gilt nach § 2 Abs. 2 Satz 2 GstG nicht für Ehrenbeamt*innen und kommunale Wahlbeamt*innen.

In den §§ 3 bis 5 GstG ist geregelt, wann Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen (Begründung eines Beamtenverhältnisses im Einstiegsamt der betroffenen Laufbahn bzw. Begründung eines Arbeitsverhältnisses) und bei Beförderungen bzw. der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (Höhergruppierungen) vorrangig zu berücksichtigen sind.

Bei jeder Stellenbesetzung ist im Vorwege festzustellen, ob sich z. B. in der betreffenden Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe weniger Frauen als Männer befinden (Unterrepräsentanz).

Bei Stellenausschreibungen findet § 7 GstG Anwendung. Hiernach sind freie Arbeitsplätze in Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe der §§ 3 bis 5 GstG unterrepräsentiert sind, grundsätzlich auszuschreiben. Auf die Darstellung der Ausnahmen einer Stellenausschreibung wird an dieser Stelle verzichtet.

Nach § 7 Abs. 1 Satz 4 ist in der Stellenausschreibung darauf hinzuweisen, dass Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden. Der Frauenförderplan 2020 – 2023, der gemäß § 11 GstG in einer Kommune der Größe der Stadt Norderstedt aufzustellen ist, enthält hierzu in Ziffer 2.1 - Auswahlgrundsätze bei Stellenbesetzung – ebenfalls einen entsprechenden Hinweis.

Hieraus ergibt sich die gesetzliche Verpflichtung, ggf. auf die mögliche Bevorzugung eines Geschlechtes im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten in Stellenausschreibungen hinzuweisen.

Das GstG sieht in § 6 GstG eine Härteklausel vor. Diese besagt, dass die §§ 3 bis 5 GstG nicht gelten, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass seine Nichtberücksichtigung auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen eine unzumutbare Härte bedeuten würde.

Die Härteklausel nach § 6 GstG würde ggf. bei der konkreten Auswahlentscheidung Anwendung finden (Einzelfallentscheidung).

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Bundesgesetz regelt in § 2 Abs. 3, dass die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung durch das AGG nicht berührt werden. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

Die Aussagen im Querschnittsbericht 2020 - worauf sich die Anfrage bezieht – stellt unter Punkt 6.2 - Beschäftigtenstruktur - das Verhältnis von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Dienstverhältnissen dar.

Sie berücksichtigen aber nicht das Verhältnis von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen, welches für die Anwendung des GStG maßgeblich ist. Aussagen hierzu enthält der Querschnittsbericht 2020 unter Ziffer 5.1

- Frauenförderplan 2020 – 2023 -.