

Monika 6

"Korfmacher, Monika"  
<monika.korfmacher@im.nrw.de> An <P.Widdenhoefer@stadt-gl.de>  
13.08.2008 10:29 Kopie  
Them § 4 GO  
a

Mit freundlichen Grüßen

Monika Korfmacher

Innenministerium des Landes Nordrhein-Westfalen

Referat 31 – Kommunale Wahlbeamte

Telefon (0211) 871 2455 (montags bis donnerstags von ca. 8.00 bis 14.00 Uhr)

Telefax (0211) 87116 2455

Haroldstraße 5, 40213 Düsseldorf

E-Mail [monika.korfmacher@im.nrw.de](mailto:monika.korfmacher@im.nrw.de)

Internet [www.im.nrw.de](http://www.im.nrw.de)



<<K36420080813102452.pdf>> K36420080813102452.pdf

E.

Entwurf/erstellt von: ko  
Az.: 31 - 42.01.20 - 3 - 4377/08 (1)  
Ref.Leit.: MRin Wißmann  
Entwurf: Monika Korfmacher  
E-Mail: monika.korfmacher@im.nrw.de  
Haus: Haroldstr. 5  
Kopf: IM NRW

17. April 2008

Raum: 354 Tel.: 2454  
Raum: 357 Tel.: 2455  
Fax: 162455

1) An den  
Bürgermeister  
der Stadt Bergisch-Gladbach

Konrad-Adenauer-Platz  
51439 Bergisch-Gladbach

über die  
Bezirksregierung  
Dezernat 31

ab 22 APR. 2008 / G



Köln

und den

Landrat  
des Rheinisch-Bergischen Kreises  
Am Rübezahlwald 7

51469 Bergisch-Gladbach

**Rechte der Gleichstellungsbeauftragten gem. § 5 GO NRW und §§  
16 ff. LGG**

Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz einer Angelegenheit

Ihr Schreiben vom 18.03.2008

Anlage: - 1 -

Sie bitten jm um Rechtsauskunft, wem die Entscheidung, ob ein Beratungsgegenstand eine Angelegenheit des Aufgabenbereiches der Gleichstellungsbeauftragten ist, obliegt. Sie beziehen sich dabei einerseits auf § 4 Absatz 5 Satz 5 der Muster-Hauptsatzung des Städte- und Gemeindebundes NRW (Stand: Oktober 2007), wonach diese Entscheidung dem Bürgermeister bzw. dem Ausschussvorsitzenden zustehe und andererseits auf die Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes, wonach die Gleichstellungsbeauftragte für die Beurteilung der Gleichstellungs-

relevanz zuständig sei, ihr aber keine Entscheidungsbefugnisse eingeräumt werden.

Vor diesem Hintergrund bitten Sie insbesondere um Mitteilung, ob die o.a. Regelung in der Muster-Hauptsatzung rechtmäßig ist.

Diese Frage wurde bereits im Zusammenhang mit einer Anfrage Ihrer Gleichstellungsbeauftragten durch das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration NRW im Einvernehmen mit mir beantwortet. Danach ist die o.a. Regelung in der Hauptsatzung rechtmäßig. Zur Begründung verweise ich, um Wiederholungen zu vermeiden, im Einzelnen auf das beiliegende Antwortschreiben des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration NRW vom 12.02.2008 (per E-Mail).

Insoweit teile ich auch die Ihnen mit Schreiben vom 05.02.2008 mitgeteilte Auffassung des Städte- und Gemeindebundes NRW.

Diese Antwort ergeht im Einvernehmen mit dem Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration NRW.

Im Auftrag

(Wißmann)

2) MGFFI zur Mitzeichnung kl 2204.08

3) Referat 31:2 zur Mitzeichnung

4) Herrn Winkel vor Abgang zur Kenntnis

5) z.Vg. ASE, 31 fa 24/4.

Wi 17/4

Fra Winkel u. Abgang  
z. Kts. 23/4

G

## Korfmacher, Monika

---

**Von:** Meyer, Silvia [Silvia.Meyer@mgffi.nrw.de]  
**Gesendet:** Mittwoch, 9. April 2008 13:15  
**An:** Korfmacher, Monika  
**Betreff:** WG: Muster-Hauptsatzung des Städte- und Gemeindebundes NRW

Hallo Frau Korfmacher,

da Frau Fahner uns per Mail kontaktiert hat, wurde ihr auch per Mail - und nicht in Papierform - geantwortet (s. unten).

Viele Grüße  
Silvia Meyer

---

**Von:** Meyer, Silvia  
**Gesendet:** Dienstag, 12. Februar 2008 11:28  
**An:** 'm.fahner@stadt-gl.de'  
**Cc:** Rosenbaum, Gabriela  
**Betreff:** Muster-Hauptsatzung des Städte- und Gemeindebundes NRW

Sehr geehrte Frau Fahner,

für Ihre Mail vom 18.01.2008, in der Sie die Vereinbarkeit von Regelungen der Muster-Hauptsatzung des Städte- und Gemeindebundes mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) problematisieren, danke ich Ihnen.

Nach eingehender Prüfung komme ich zu dem Ergebnis, dass die von Ihnen zitierten Regelungen in § 4 Abs. 3 letzter Halbsatz, Abs. 5 letzter Satz und Abs. 6 der Muster-Hauptsatzung entsprechend den nachfolgenden Ausführungen mit der GO NW sowie dem LGG vereinbar sind:

Im Einzelnen ergibt sich folgendes:

### **1. Erstellung des Frauenförderplans (§ 4 Abs. 3 letzter Halbsatz der Muster-Hauptsatzung)**

Nach § 5 a Abs. 1 und 6 LGG obliegt die Verpflichtung zur Erstellung des Frauenförderplans und des Berichts zum Frauenförderplan der Dienststelle. Für die Dienststelle handelt die Dienststellenleitung. Es liegt in ihrer Verantwortung, wen sie mit dieser Aufgabe beauftragt. In der Regel wird dies die Personalstelle sein, da ihr die notwendigen Informationen zur Verfügung stehen und ihr grundsätzlich die Verantwortung für Personalmaßnahmen obliegt. Es steht der Dienststellenleitung jedoch auch frei, die Gleichstellungsbeauftragte mit dieser Aufgabe zu betrauen. § 17 Abs. 1 Ziff. 2 LGG, wonach die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle unterstützt und insbesondere bei der Aufstellung des Frauenförderplans sowie der Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans mitwirkt, steht dem nicht entgegen.

Auch die fachliche Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten nach § 16 Abs. 1 LGG schließt es nicht aus, die Aufgabe zur Aufstellung des Frauenförderplans bzw. zur Erstellung des Berichts zum Frauenförderplan auf die Gleichstellungsbeauftragte zu übertragen. Nach § 16 Abs.1 LGG steht der Gleichstellungsbeauftragten zwar aufgrund

ihrer fachlichen Weisungsfreiheit die Entscheidung darüber zu, wie sie ihre Aufgabe fachlich–inhaltlich wahrnimmt. Eine gegen ihren Willen erfolgende Zuweisung von Aufgaben durch die Hauptverwaltungsbeamtin oder den Hauptverwaltungsbeamten sowie eine Weisung hinsichtlich der Art und Weise der Aufgabenerledigung an die Gleichstellungsbeauftragte ist mit der fachlichen Weisungsfreiheit nicht vereinbar. Aber das Recht der Gleichstellungsbeauftragten zur weisungsfreien Schwerpunktsetzung ist nicht schrankenlos gewährleistet. Sofern der Rat von seiner Befugnis Gebrauch gemacht hat, in der Hauptsatzung auch im Hinblick auf das gleichstellungspolitische Aufgabenfeld Vorgaben zu machen, ist die Gleichstellungsbeauftragte an diesen Rahmen gebunden.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass die Aufstellung des Frauenförderplans durch die Gleichstellungsbeauftragte durchaus Vorteile bietet. Die gleichstellungspolitischen Ansätze der Gleichstellungsbeauftragten werden durch die Dienststellenleitungen in der Regel gern aufgenommen. Allerdings muss sichergestellt sein, dass die Gleichstellungsbeauftragte die für die Erarbeitung notwendige umfassende Unterstützung durch die Personalstelle erhält.

## **2. Teilnahmerecht an Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse sowie des Verwaltungsvorstandes; Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz (§ 4 Abs. 5, Satz 5 der Muster-Hauptsatzung)**

§ 17 Abs. 1 LGG enthält eine Generalklausel für die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Diese Generalklausel garantiert der Gleichstellungsbeauftragten auch die Beteiligung an fachlichen Maßnahmen ihrer Dienststelle.

Zur Teilnahme an Sitzungen gilt folgendes:

### **a) Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse**

Mit § 5 Abs. 4 und 5 GO werden der Gleichstellungsbeauftragten eigenständige Teilnahme- und Verfahrensrechte eingeräumt. Voraussetzung für eine effektive Ausübung dieser Rechte ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig und umfassend über alle Angelegenheiten, die in ihren Bereich fallen können, informiert wird. Sofern Beschlussvorlagen für den Rat und seine Ausschüsse - wie dies zum überwiegenden Teil der Fall sein dürfte - von der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten vorbereitet werden, wird die Gleichstellungsbeauftragte bereits in einem sehr frühen Stadium, d.h. bei der Erarbeitung der Verwaltungsvorlage beteiligt. Die Identifikation gleichstellungsrelevanter Vorlagen sowie eine fundierte Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten setzen einen regelmäßigen intensiven fachlichen Austausch zwischen der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten, der Gleichstellungsbeauftragten und den jeweiligen Fachämtern voraus. Diese frühzeitige Beteiligung hat zum Ziel, die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten in den Willensbildungs- und Entscheidungsprozess der Verwaltung einfließen zu lassen und dient im Übrigen der Vermeidung eines Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten im Verfahren.

Die verwaltungsintern von der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten gewährleistete Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Erarbeitung von Beschlussvorlagen findet wegen der im Vorfeld bereits festgestellten Gleichstellungsrelevanz einer Angelegenheit ihre Fortsetzung in dem Teilnahme- und Rederecht der Gleichstellungsbeauftragten in den Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse, in denen diese Vorlagen Beratungs- oder Entscheidungsgegenstand sind. Zur Erleichterung der Verfahrensabläufe kann es zweckdienlich sein, der Gleichstellungsbeauftragten die jeweilige Tagesordnung und Sitzungseinladung von Rat und Ausschüssen zur Verfügung zu stellen (vgl. auch Nr. 18 der Handlungsempfehlungen

zur Umsetzung des LGG in den Kommunen, auf die sich die kommunalen Spitzenverbände NRW, die LAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen NRW, das IM und das damalige MFJFG verständigt haben).

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Teilnahmemöglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen des Rates sowie seiner Ausschüsse ist es nicht zu beanstanden, dass der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister (als dem Rat vorsitzende Person) sowie der oder dem Ausschussvorsitzenden das Letztentscheidungsrecht zusteht. Die Regelung in § 4 Abs. 5, Satz 5 der Muster-Hauptsatzung ist insoweit mit den Regelungen des LGG vereinbar. Die Rechtsauffassung der Vorsitzenden unterliegt dabei im Einzelfall der Überprüfung im Rahmen der Kommunalaufsicht.

### **b) Sitzungen des Verwaltungsvorstandes**

Gemäß § 70 Abs. 2 GO wirkt der Verwaltungsvorstand insbesondere mit bei den Grundsätzen der Organisation und der Verwaltungsführung, der Planung von Verwaltungsaufgaben mit besonderer Bedeutung, der Aufstellung des Haushaltsplans sowie den Grundsätzen der Personalführung und Personalverwaltung. Diese Aufgaben betreffen typischerweise Themen, die zumindest Gleichstellungsrelevanz haben können und damit auch zum Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 5 Abs. 4 GO zählen.

Der Verwaltungsvorstand ist ein Gremium der Führungsspitze der Verwaltung, das zusammen mit der Bürgermeisterin bzw. dem Bürgermeister die Verwaltungsgeschäfte führt und an wichtigen Entscheidungen der Verwaltungsführung mitwirkt. Er stellt kein Organ der Gemeinde dar. Bei Beratungen des Verwaltungsvorstandes handelt es sich somit um dienststelleninterne Besprechungen, zu denen der Gleichstellungsbeauftragten nach § 18 Abs. 4 Satz 2 LGG die Gelegenheit zur Teilnahme zu geben ist, sofern Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betroffen sind. An Sitzungen des Verwaltungsvorstandes, bei denen eines der oben genannten Themen Gegenstand der Erörterung ist, hat die Gleichstellungsbeauftragte insoweit Teilnahme- und Rederecht.

Die Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz von Beratungsgegenständen des Verwaltungsvorstandes obliegt, da es sich bei den Beratungen des Verwaltungsvorstandes um eine Angelegenheit der Dienststelle handelt, nach den Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des LGG in den Kommunen (zu § 17 LGG) der Gleichstellungsbeauftragten. Im Falle unterschiedlicher Auffassungen über die Gleichstellungsrelevanz von Themen, die im Verwaltungsvorstand beraten werden, ist es ebenfalls nicht zu beanstanden, dass das Letztentscheidungsrecht über die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den Beratungen der Bürgermeisterin bzw. dem Bürgermeister als Leitung der Verwaltung obliegt. Insoweit steht die Regelung des § 4 Abs. 5, Satz 5 der Muster-Hauptsatzung auch in Bezug auf die Beratungen des Verwaltungsvorstandes den Regelungen des LGG nicht entgegen. Auch in diesem Fall unterliegt die Entscheidung der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters im Einzelfall der Überprüfung im Rahmen der Kommunalaufsicht.

### **3. Vorlagen und Vorabinformationen zu Beratungsgegenständen**

Auch die Regelung in Abs. 6 der Muster-Hauptsatzung, wonach Vorlagen und Informationen zu Beratungsgegenständen, die den übrigen Rats- bzw. Ausschussmitgliedern zugesandt werden, spätestens gleichzeitig auch der Gleichstellungsbeauftragten zuzuleiten sind, sofern Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs in Frage stehen, ist mit dem LGG vereinbar. Die vorstehende Regelung in der Muster-Hauptsatzung entbindet nicht von der Pflicht, die Gleichstellungsbeauftragte

im verwaltungsinternen Verfahren frühzeitig gemäß §§ 17/18 LGG zu beteiligen (vgl. oben zu 2. a). Durch die Regelung in der Muster-Hauptsatzung wird sichergestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte auch in den Fällen, in denen Beschlussvorlagen nicht von der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten vorbereitet werden und sie somit nicht in ein verwaltungsinternes Verfahren eingebunden war, alle Unterlagen erhält, die die Rats- bzw. Ausschussmitglieder erhalten.

#### 4. Geschlechtergerechte Sprache

Hinsichtlich der Feststellung, dass die Muster-Hauptsatzung sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern nicht Rechnung trägt, teile ich Ihre Auffassung. Ich werde diese Thematik daher im Rahmen der Kontakte unseres Hauses zu den kommunalen Spitzenverbänden erörtern. Da die Muster-Hauptsatzung nach Ihren Angaben bereits aktuell in vielen Gemeinden und Städten Grundlage für eine Änderung der Hauptsatzung ist, bietet es sich unabhängig davon an, dass die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte im laufenden Änderungsverfahren unter Hinweis auf § 4 LGG eine geschlechtergerechte Sprache einfordert.

Ich hoffe, Ihnen mit diesen Ausführungen behilflich gewesen zu sein.

Diese Antwort ergeht im Einvernehmen mit dem Innenministerium.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag  
Gabriela Rosenbaum

*Ministerium für  
Generationen, Familie,  
Frauen und Integration  
des Landes NRW  
Horionplatz 1  
40213 Düsseldorf*

*Tel.: 0211 / 8618-3720  
Fax: 0211 / 8618-53720  
E-Mail: [silvia.meyer@mgffi.nrw.de](mailto:silvia.meyer@mgffi.nrw.de)*