

4. § 2 Abs. 3 GO verstößt auch nicht gegen das Willkürverbot. Durch die Unterscheidung von Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern und solchen mit weniger als 10.000 Einwohnern, mittels derer kleinere Gemeinden von der Pflicht zur Bestellung einer hauptamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten ausgenommen werden, hat der Gesetzgeber den ihm bei typisierenden Grenzziehungen zu belassenden weiten Spielraum nicht überschritten. Er knüpft mit dem Kriterium der 10.000-Einwohner-Grenze an eine auch sonst im schleswig-holsteinischen Gemeinderecht bekannte Unterscheidung an (vgl. § 59 GO). Die Unterscheidung ist umso weniger willkürlich, als § 2 Abs. 3 GO Ausnahmen zuläßt, durch die den besonderen örtlichen Gegebenheiten und Verhältnissen auch einzelner größerer Gemeinden Rechnung getragen werden kann.

### III.

Die Beschwerdeführerinnen sind auch nicht dadurch in ihrem Selbstverwaltungsrecht verletzt, daß sie zur Gleichstellungsbeauftragten nur eine Frau, nicht aber einen Mann bestellen können.

1. Maßstab ist in vorliegendem Verfahren allein Art. 28 Abs. 2 GG. Auf Art. 33 Abs. 2 GG hingegen können sich die Beschwerdeführerinnen im Rahmen einer Kommunalverfassungsbeschwerde nicht berufen (vgl. BVerfGE 1, 167 (187)). Entsprechendes gilt vorliegend auch für Art. 3 Abs. 2 und 3 GG.

2. Art. 28 Abs. 2 GG schützt auch die Personalhoheit der Gemeinden (vgl. BVerfGE 1, 167 (175); 8, 332 (359); 9, 268 (289); 17, 172 (181)) und damit die Befugnis, die Gemeindebeamten auszuwählen, anzustellen, zu befördern und zu entlassen (BVerfGE 17, 172 (181 f.)). Auch die Personalhoheit ist aber nicht absolut geschützt, sondern unterliegt der Formung durch den Gesetzgeber, der dabei freilich seinerseits – entsprechend den Anforderungen für die Entziehung von Aufgaben (vgl. BVerfGE 79, 127 (143 ff.)) oder für die Vorgabe organisationsrechtlicher Regelungen (s.o. I.) – durch die kommunale Selbstverwaltungsgarantie verfassungsrechtlich gebunden ist. Was hieraus für die Personalhoheit im einzelnen folgt, bedarf keiner näheren Darlegung. Denn jedenfalls hier hat der Gesetzgeber verfassungsrechtliche Grenzen insoweit nicht überschritten.

Die Vorgabe, daß die Gleichstellungsbeauftragte eine Frau sein muß, begrenzt die Auswahlentscheidung der Kommunen nicht über Gebühr. Sie grenzt den Kreis der Bewerber nur auf einer sehr allgemeinen Stufe ein. Da für den Posten der Gleichstellungsbeauftragten erfahrungsgemäß Frauen eher in Betracht kommen als Männer, bleibt ein hinreichend großer Kreis von Personen, unter denen die Gemeinde auswählen kann.

### Urteil

#### LAG Niedersachsen, § 22 BAT Vergütung einer Frauenbeauftragten

*Zu den einzelnen Arbeitsvorgängen einer Frauenbeauftragten – Eingruppierung (hier: III BAT nach Bewährungsaufstieg).*

Urteil des LAG Niedersachsen vom 20.1.1994 – 13 Sa 444/93 E – n.rk.

Aus dem Sachverhalt:

Die Klägerin (eine Frauenbeauftragte in einer niedersächsischen Stadt mit 38.000 EinwohnerInnen, Anm. d. Red.), die nach Vergütungsgruppe IV a BAT vergütet wird, begehrt Entgelt nach Vergütungsgruppe II BAT, hilfsweise ab 1.1.1993 nach Vergütungsgruppe III im Wege des Bewährungsaufstiegs.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Aus den Gründen:

Die Berufung ist nur insoweit begründet, als festzustellen war, daß der Klägerin ab 1.1.1993 im Wege des Bewährungsaufstiegs Vergütung nach Vergütungsgruppe III BAT zusteht.

Da spezielle Fallgruppen für Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragte fehlen, sind für die Eingruppierung die allgemeinen Fallgruppen für den Büro- und Innendienst heranzuziehen. Für die Eingruppierung maßgebend ist gemäß § 22 Abs. 2 BAT, daß zeitmindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die der beehrten Vergütungsgruppe entsprechen. Für die Eingruppierung sind deshalb Arbeitsvorgänge zu bilden. Dabei können allerdings tatsächlich trennbare Tätigkeiten von unterschiedlicher tariflicher Wertigkeit nicht zu einem Arbeitsvorgang zusammengefaßt werden (BAG 4 AZR 45/93; BAG AP Nr. 129 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Im Urteil vom 20.3.1991<sup>1</sup> hat das BAG die Tätigkeit einer Gleichstellungsbeauftragten in Nordrhein-Westfalen als einen Arbeitsvorgang bewertet, weil die Tätigkeit auf ein einheitliches Arbeitsergebnis gerichtet sei, nämlich Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Die Entscheidung ist auf den vorliegenden Fall aber nicht übertragbar. Der Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten in dem vom BAG entschiedenen Fall war wesentlich enger gefaßt als der Aufgabenbereich der Klägerin. Das BAG hatte zu entscheiden über ein Aufgabengebiet, das Öffentlichkeitsarbeit/Kontaktpflege, Sprechstunden, Beratung, Hilfestellung, Mitwirkung bei Vorbereitungen von Verwaltungs-, Ausschuß- und Ratsentscheidungen sowie Erstellung eines Tätigkeitsberichts umfaßte. Auch die Klägerin hat diese Aufgaben zu erfüllen, darüber hinaus hat sie aber nach Verwaltungsverfügung und nach Arbeitsplatzbeschreibung Studien und Untersuchungen zum Problembereich nebst Lösungsvorschlägen auszuarbeiten, insbesondere auch Frauen-

bericht und Frauenförderplan vorzubereiten. Neben gestaltender Tätigkeit zur Umsetzung der Gleichstellung z.B. durch Einflußnahme auf Ratsentscheidungen oder Verwaltungsentscheidungen ist der Klägerin damit auch übertragene Tätigkeit zur Erarbeitung von Grundlagen für die Gleichstellung, also konzeptionelle Arbeit. Es sind deshalb mindestens zwei Arbeitsvorgänge zu bilden, zum einen konzeptionelle Grundlagenarbeit, zum anderen gestaltende Arbeit innerhalb der Verwaltung.

Diese Trennung in mindestens zwei Arbeitsvorgänge ist auch deshalb erforderlich, weil beide Tätigkeitsbereiche tatsächlich trennbar sind, zu einem abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen und zu einer tariflich unterschiedlichen Bewertung führen könnten. Bei der konzeptionellen Arbeit, Erstellung von Untersuchungen, Vorbereitung von Frauenbericht und Frauenförderplan, kann es sich nach Auffassung der Kammer durchaus um wissenschaftliche Tätigkeit im Sinne der Vergütungsgruppe II Fallgruppe 1 a handeln. Die Klägerin hat hier unter Einsatz ihrer Kenntnisse als Diplom-Sozialwissenschaftlerin für den Bereich der Kommune Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit zu erarbeiten, etwa durch Fragebogenaktionen Fakten zu sammeln und auszuwerten. Man kann diese Tätigkeit als wissenschaftlich fundierte Forschungstätigkeit bezeichnen. Einer abschließenden Bewertung, ob es sich um wissenschaftliche Tätigkeit handelt, bedarf es nicht. Es ist nämlich nicht ersichtlich, daß diese Tätigkeit, Erstellung von Untersuchungen, Frauenförderbericht und Frauenförderplan, 50 % der Klägerin ausmacht. Nur diese Tätigkeit, nicht aber die übrigen Aufgaben können als wissenschaftliche Tätigkeit eingestuft werden.

Aus den in der Arbeitsplatzbeschreibung angegebenen Zeiteinheiten ist ersichtlich, daß für die Vorbereitung von Frauenbericht und Frauenförderplan ein Zeiteinheit von 9 % erforderlich ist. Die weitaus überwiegende Arbeitszeit wird verwandt auf die übrigen Arbeitsbereiche. Die Klägerin hat, obwohl nach dem erstinstanzlichen Urteil dafür Veranlassung bestand, abweichende Zeiteinheiten nicht vorgetragen, sie hat deshalb nicht schlüssig dargelegt, daß wissenschaftliche Arbeit in dem vorstehend definierten Sinne zu mindestens 50 % angefallen ist.

Die übrigen Aufgaben der Klägerin sind keine Tätigkeiten, die als wissenschaftlich bezeichnet werden können. Beratung und Hilfestellung für ratsuchende Bürgerinnen und Bürger, Kontaktpflege zu Verbänden, Gewerkschaften und ähnlichem, Unterstützung von Frauenprojekten und Frauenverbänden, Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit sind Tätigkeiten, für die eine Fachhochschulausbildung

ausreichend ist, sie werden in Kommunen der Größenordnung der Beklagten üblicherweise von Angestellten oder Beamten des gehobenen Dienstes wahrgenommen. Dieselbe Bewertung ergibt sich auch für die Mitwirkung der Klägerin bei der Rats- und Ausschubarbeit sowie für die Beteiligung in Personalangelegenheiten. Aus dem Stellenplan der Beklagten ist ersichtlich, daß die Führungstätigkeit auf Amtsleitererebene im wesentlichen von Angestellten oder Beamten des gehobenen Dienstes wahrgenommen wird. Einbindung der Klägerin zur Frauenförderung in diese Tätigkeiten, etwa die Beteiligung in Personalangelegenheiten der relativ kleinen Gemeindeverwaltung, kann deshalb nicht als wissenschaftliche Tätigkeit bewertet werden. Es handelt sich um Arbeitsanforderungen, die Fachhochschulniveau entsprechen.

Es ergibt sich dann aber, daß überwiegende wissenschaftliche Tätigkeit nicht festgestellt werden kann, mithin eine Eingruppierung nach Vergütungsgruppe II a BAT ausscheidet.

Die Klägerin erfüllt die Anforderungen der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 b und hat nach 4jähriger Bewährung ab 1.1.1993 (wie hilfsweise geltend gemacht) Anspruch auf Vergütung nach Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 b.

Durch § 5 a NGO, inkraftgetreten im Juli 1993, ist zwar die Stellung der Klägerin als Frauenbeauftragte gestärkt worden, sie ist danach (Abs. 4) unmittelbar dem Gemeindedirektor unterstellt und nicht an Weisungen gebunden, sie wird (Abs. 2) vom Rat berufen und kann nur mit 2/3 Mehrheit abberufen werden. Diese Stärkung der Stellung der Frauenbeauftragten hat aber keine Auswirkungen auf die tarifliche Eingruppierung, insbesondere ergeben sich daraus keine Schlußfolgerungen für die Annahme einer wissenschaftlichen Tätigkeit im Sinne der Vergütungsgruppe II BAT.

Mitgeteilt von Birgit Amrath,  
Frauenbeauftragte des Stadtverbandes Saarbrücken,  
und von RAin Claudia Burgsmüller, Wiesbaden

1 Hinweis d. Red.: abgedruckt in STREIT 1/92, S. 27 ff., mit Anm. Degen.