

Urteil

VG Hamburg, §§ 16 Nr. 3, 18 Abs. 3 und Abs. 7, 22 BGleG

Personelle Ausstattung einer Gleichstellungsbeauftragten nach dem Bundesgleichstellungsgesetz

Der Gleichstellungsbeauftragten ist grundsätzlich eine halbe Stelle qualifizierter Sachbearbeiter_in je angefangene 500 Beschäftigte über 1000 zuzuordnen. Bei der konkreten Bemessung sind die Zahl der weiblichen Beschäftigten, die Größe des Geschäftsbereichs / nachgeordneten Bereichs, die Zuständigkeit für mehrere Dienststellen / Außenstellen / Dienstorte sowie aufgabenbezogene besondere Probleme zu berücksichtigen. Bei Vorliegen von Besonderheiten in diesen Bereichen kann von der generellen Bemessungsrichtlinie nach oben oder unten abgewichen werden. Hier: Bei 1608 Beschäftigten wird Anspruch auf eine halbe Stelle Sachbearbeiter_in bejaht u.a. wegen bestehender nicht genutzter Entlastungsmöglichkeiten.

Urteil des VG Hamburg vom 30.10.2013 – 9 K 671/11

Aus dem Sachverhalt:

Die Klägerin begehrt als Gleichstellungsbeauftragte die Zuordnung von zusätzlichem Personal. Der Beklagte ist der Dienststellenleiter einer bundesweit tätigen gesetzlichen Kasse in der Form einer Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Sitz in Hamburg. Seit April 2010 ist die Klägerin Gleichstellungsbeauftragte für die Beschäftigten in der Zentrale sowie in den vier Eigenbetrieben. Die Klägerin ist von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben vollständig im Umfang einer Vollzeitstelle entlastet und hat eine Stellvertreterin. Daneben gibt es noch je eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin in den regionalen Grenzen der sechs Geschäftsgebiete des Beklagten. Am 20. Mai 2010 gab es in den fünf Dienststellen, für die die Klägerin zuständig ist, insgesamt 1487 Beschäftigte, am 1. April 2011 waren es 1381 Mitarbeiter/innen (Zentrale: 1108, Tagungszentrum: 25, Fachkliniken 248 Beschäftigte).

Mit Schreiben vom 3. August 2010 beantragte die Klägerin, ihr eine 1,0-Stelle für eine Sachbearbeiterin und eine 0,5-Stelle für eine Bürokräftin zuzuordnen. Zur Begründung für ihren notwendigen Personalbedarf gab sie die Zahl der Beschäftigten mit 1940, ihre prognostizierte Abwesenheit mit 76 von 256 Arbeitstagen im Jahr 2010 sowie eine Auflistung ihrer Aufgaben im Einzelnen an. Wegen der Einzelheiten wird auf das Schreiben verwiesen. Diesen Antrag lehnte der Beklagte mit Begründung vom 26. August 2010 ab. (...) Dagegen schlug der Beklagte mit Schreiben vom 15. Dezember 2010 als dauerhafte Lösung vor, eine Sachbearbeiterin mit einer

0,5-Stelle zur Verfügung zu stellen ohne eine zusätzliche personelle Ausstattung mit einer Bürokräftin.

Diesen Vorschlag lehnte die Klägerin mit Schreiben vom 17. Dezember 2010 ab. Bei einem gleichzeitigen Verzicht auf eine Bürokräftin müsse der Umfang der Sachbearbeiterin im Gegenzug auf eine 0,8-Vollzeitstelle erhöht werden. Dies lehnte der Beklagte mit Schreiben vom 12. Januar 2011 ab und bot an, die Freistellung für eine Sachbearbeiterin auf eine 0,6-Vollzeitstelle zu erhöhen. Da die Klägerin den Wunsch geäußert habe, diese Stelle in Personalunion mit der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten zu besetzen, gehe er, der Beklagte, davon aus, dass dies nach wie vor beabsichtigt sei. Eine etwaige Entlastung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten sei im Umfang einer 0,6 Vollzeitstelle bereits einkalkuliert. (...)

Die Klägerin beantragt, den Beklagten zu verurteilen, der Klägerin eine Vollzeitstelle für eine Sachbearbeiterin (Spezialsachbearbeiterin nach Vergütungsgruppe 7 KASSE -TV) zuzuordnen, der Klägerin eine Stelle für eine Bürokräftin im Umfang von 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zuzuordnen, hilfsweise, festzustellen, dass die Ablehnung des Beklagten vom 26.8.2010, der Klägerin eine 1,0 Stelle für eine Sachbearbeiterin und eine 0,5 Stelle für eine Bürokräftin zur Verfügung zu stellen, die Klägerin in ihren Rechten aus § 18 Abs. 3 Bundesgleichstellungsgesetz verletzt. Der Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen. (...)

Aus den Gründen:

(...) Im vorliegenden Verfahren sind auch die besonderen Voraussetzungen des § 22 Abs. 2 Satz 1 BGleG erfüllt, denn die Klägerin hat das Einspruchsverfahren vergeblich durchgeführt und auch ein außergerichtlicher Versuch, zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, ist gescheitert.

Der Klägerin steht ein Anspruch auf die begehrte Zuordnung von zusätzlichem Personal nur im Umfang von einer Stelle Sachbearbeiter(in) mit 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit zu. Das darüber hinausgehende Begehren, ihr eine Stelle Sachbearbeiter im Umfang einer vollen Stelle sowie zusätzlich eine Stelle für eine Bürokräftin im Umfang von 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zuzuordnen, ist unbegründet. Der Anspruch der Klägerin ergibt sich aus § 18 Abs. 3 Satz 1 BGleG, wonach der Gleichstellungsbeauftragten die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen ist. Nach § 18 Abs. 3 Satz 2 BGleG hat die Gleichstellungsbeauftragte einen Anspruch auf Prüfung weiterer Entlastung durch die Zuordnung von Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle mehr als

1000 Beschäftigte hat. Der Dienststelle ist damit ein Beurteilungsspielraum hinsichtlich der Frage eingeräumt, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang die Gleichstellungsbeauftragte zusätzlicher personeller Ausstattung bedarf. Ausweislich der Gesetzesbegründung zu § 18 Abs. 3 BGleG (vgl. BT-Drs. 14/5679 zu § 18 BGleG) soll durch die Beibehaltung der Generalklausel in § 18 Abs. 3 Satz 1 i.V.m. Abs. 3 Satz 2 weiterer Spielraum für Entlastungen gegeben werden.

Im vorliegenden Fall ist die Beklagte jedoch auch unter Beachtung dieses weiten Spielraums verpflichtet, der Klägerin eine Stelle Sachbearbeiter(in) mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zuzuordnen.

Zu gewähren ist mindestens eine personelle Ausstattung, mit der die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben (noch) wahrnehmen kann. Generell hält es das Gericht danach für notwendig aber auch ausreichend, wenn der Gleichstellungsbeauftragten pro angefangene 500 Beschäftigte über 1000 Beschäftigte eine halbe Stelle einer Sachbearbeiterin / eines Sachbearbeiters zugeordnet wird (1.). Wegen der besonderen Umstände ist im vorliegenden Fall die Zuordnung einer entsprechenden halben Stelle notwendig, aber auch ausreichend (2.). Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus den Stellungnahmen und Unterlagen der Beteiligten zu den vom Gericht mit Beschluss vom 22. Mai 2013 gestellten Fragen (3.). Ein Anspruch auf Zuordnung einer Bürokraft besteht daneben nicht (4.).

Das Gericht hält es als generelle Richtlinie für notwendig aber auch ausreichend, wenn der Gleichstellungsbeauftragten pro angefangene 500 Beschäftigte über 1000 Beschäftigte eine halbe Stelle einer Sachbearbeiterin / eines Sachbearbeiters zugeordnet wird, die / der in der Lage ist, sowohl qualifizierte Zusammenarbeit als auch Bürotätigkeiten zu leisten. Damit ist gewährleistet, dass sowohl Aufgaben administrativer Art als auch eine assistierende Tätigkeit geleistet werden können. Dies soll als grundsätzlicher Maßstab gelten, der bei einer Betrachtung des Einzelfalls allerdings zu einer höheren oder niedrigeren Bemessung führen kann.

Eine generalisierende Betrachtung ist aus Sicht des Gerichts erforderlich, weil eine - wie hier im vorliegenden Fall durchgeführte - Zeiterfassung sich als nicht zielführend herausgestellt hat. Denn eine generelle Leitlinie für die Zeiterfassung der Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten ist nicht vorhanden und kann es angesichts der Vielfalt und der Selbstbestimmung der möglichen Aufgaben auch nicht sein.

Den vom Gericht gewählten generellen Maßstab gibt allerdings weder das Gesetz selbst oder die Gesetzes-

begründung konkret vor, noch ist er von der bislang vorliegenden Rechtsprechung entwickelt worden. Das Gericht leitet ihn aus den danach jedoch vorhandenen maßstabbildenden Kriterien und Orientierungsgrößen ab.

Maßstabbildend ist zum einen zu betrachten, welche Aufgaben die Gleichstellungsbeauftragte hat. Nach § 19 BGleG hat die Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen.

Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere bei:

- Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Abordnung und Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichem Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung,
- organisatorischen und sozialen Angelegenheiten,
- der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung in der Dienststelle sicherstellen sollen,
- Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei beruflicher Förderung, Beseitigung von Benachteiligung und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Weiter hat die Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte im Verfahren zur Besetzung von Gremien bei der Berufung, beim Vorschlagsverfahren bei der Berufung oder bei der Entsendung nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes zu beteiligen, sofern kein Referat zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet ist.

Schließlich ist die Gleichstellungsbeauftragte verpflichtet, die Fortbildungsangebote der Dienststelle nach § 10 Abs. 5 BGleG wahrzunehmen.

Damit ist im Gesetz eine konkrete Aufgabe beschrieben worden, zu deren Erfüllung der Gleichstellungsbeauftragten Mitwirkungsrechte in vielfältigen, das Personal unmittelbar oder mittelbar betreffenden Angelegenheiten und – der Aufgabe entsprechende – Informationsrechte eingeräumt worden sind. Da sich die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten auf das Personal bezieht, besteht bei steigender Beschäftigungszahl regelmäßig ein steigender Entlastungsbe-

darf. Dieser Grundsatz kann auch § 18 Abs. 3 Satz 2 BGleG entnommen werden.

Andererseits sind ihr durch das Gesetz Entlastungsmöglichkeiten eingeräumt worden. So ist gemäß § 16 Abs. 4 BGleG für die Gleichstellungsbeauftragte eine Stellvertreterin zu bestellen, die gem. § 18 Abs. 7 BGleG im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte hat. Ihr kann die Gleichstellungsbeauftragte im Einvernehmen Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Zusätzlich kann die Gleichstellungsbeauftragte gem. § 16 Abs. 3 Satz 5 BGleG von der Möglichkeit Gebrauch machen, Vertrauensfrauen mit ihrem Einverständnis auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei der örtlichen Dienststelle zu übertragen. Im Rahmen der delegierten Aufgaben wird die Vertrauensfrau als Gleichstellungsbeauftragte tätig und hat die entsprechenden Befugnisse und Rechte. Aus der Vorschrift ist zugleich zu ersehen, dass der Gesetzgeber in den Fällen des § 16 Abs. 1 Satz 3 BGleG eine Gefahr für eine angemessene Vertretung weniger aus der Zahl der zu betreuenden Beschäftigten als vielmehr in den Schwierigkeiten zu erkennen meinte, die sich infolge der räumlichen Trennung der verschiedenen Dienststellen ergeben.

Weiterer Orientierungspunkt für die Bemessung der notwendigen Personalausstattung ist die Regelung in § 18 Abs. 2 BGleG, die eine Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten gestaffelt nach den Beschäftigungszahlen der Dienststelle vorsieht. Danach beträgt die regelmäßige Entlastung mindestens die Hälfte der

regelmäßigen Arbeitszeit, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten soll die Freistellung in der Regel die volle regelmäßige Arbeitszeit betragen. Nach der Gesetzesbegründung (vgl. BT-Drs. 14/5679 zu § 18 BGleG) soll damit ein Mindestmaß an zeitlicher Entlastung gewährleistet sein, das die Gleichstellungsbeauftragte zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer vielfältigen und schwierigen Aufgaben benötigt. Dabei sei zu berücksichtigen, dass die Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten Zeitfenster erfordert und gleichzeitig (trotz Abwesenheit) ein ordnungsgemäßer Bürobetrieb ermöglicht werden muss.

Zudem ist als weitere Entlastungsmöglichkeit gemäß § 18 Abs. 3 Satz 2 BGleG bei mehr als 1000 Beschäftigten von der Dienststelle zu prüfen, ob der Gleichstellungsbeauftragten eine oder weitere zusätzliche freigestellte Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zuzuordnen sind. Aus § 18 Abs. 3 Satz 2 BGleG ergibt sich aber auch, dass die Gleichstellungsbeauftragte nach Ansicht des Gesetzgebers bis zu einer Zahl von 1000 Beschäftigten in der Lage ist, ihre Aufgaben ohne personelle Verstärkung wahrzunehmen.

Dies vorangestellt hält es das Gericht anknüpfend an § 18 Abs. 3 Satz 2 BGleG als Ausgangspunkt der Personalbemessung für notwendig aber auch ausreichend, wenn der Gleichstellungsbeauftragten pro angefangene 500 Beschäftigte über 1000 Beschäftigte eine halbe Stelle Sacharbeiter/in zugeordnet wird. Diese/r muss in der Lage sein, sowohl qualifizierte Zuarbeit als auch Bürotätigkeiten zu leisten. Dieser Maßstab ermöglicht in Anlehnung an die oben genannten Werte eine hinreichend differenzierte Anpassung der Mitarbeiterzahl an die Zahl der zu betreuenden Beschäftigten.

Das Gericht hält die Orientierung an einer Zahl von jeweils 1000 Beschäftigten für zu großmaßstäblich, da dann für eine Beschäftigtenzahl von 1100 genau die gleiche Ausstattung wie für 1900 Beschäftigte zur Verfügung stehen würde, was dem damit verbundenen, sehr unterschiedlichen Aufwand nicht gerecht würde. Im konkreten Einzelfall sind für die Bemessung des zusätzlichen Personalbedarfs weiter die Zahl der weiblichen Beschäftigten, die Größe des Geschäftsbereichs/nachgeordneten Bereichs, die Zuständigkeit für mehrere Dienststellen/ Außenstellen/Dienstorte sowie aufgabenbezogene besondere Probleme zu berücksichtigen (vgl. Gesetzesbegründung, BT-Drs. 14/5679 zu § 18 BGleG; Schultz/ Rudek, BGleG, Kommentar, 1. Aufl. 2012, § 18 Rn 3). Bei Vorliegen von Besonderheiten in diesen Bereichen kann von der generellen Bemessungsrichtlinie nach oben und unten abgewichen werden.

Der erste Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz (BT-Drs. 16/3776)

und die bislang vorliegende Rechtsprechung geben keinen Anlass, den beschriebenen allgemeinen Maßstab in Frage zu stellen. (...)

Nach den vorliegenden Zahlen mit Stand 30. Juni 2013 ist davon auszugehen, dass die Klägerin 1327 Beschäftigte in der Zentrale an ihrem Sitz sowie in den 4 Außenstellen und seit der Fusion mit der X-KASSE zusätzlich 281 Beschäftigte der X-KASSE, die ebenfalls der Zentrale zugeordnet sind, zu betreuen hat. Die Klägerin hat mithin 1608 Beschäftigte zu betreuen. (...)

Soweit im vorliegenden Fall die Klägerin aufgrund von Reisetätigkeit oder aus anderen Gründen abwesend ist, ist ihre Vertretung durch ihre Stellvertreterin gewährleistet, denn diese ist für den Vertretungsfall freigestellt. Dieses ist bei dem Umfang der notwendigen weiteren personellen Ausstattung zu berücksichtigen. (...) Denn die Dienststelle hat erkannt, dass im Vertretungsfall die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte von ihren eigenen Aufgaben zu entlasten ist, und es findet eine solche Entlastung statt. (...) Schließlich ist der vorliegende Fall von der Besonderheit geprägt, dass die Organisationsstrukturen auf der Beklagtenseite im ständigen Wandel sind (...) Dies hat dazu geführt, dass Doppelstrukturen entstanden sind, die erst nach und nach abgebaut werden sollen. (...) In Anbetracht der danach bestehenden Entlastungsmöglichkeiten für die Klägerin sieht das Gericht keine Notwendigkeit, der Klägerin über den zugesprochenen Umfang einer zusätzlichen Stelle Sachbearbeiter mit 50% der regelmäßigen Arbeitszeit hinaus weiteres Personal zuzuordnen. (...) Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine Stelle für eine Bürokraft im Umfang von 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. (...)

Die Klägerin kann als Gleichstellungsbeauftragte nicht beanspruchen, Haushaltsmittel für Bürokräfte in stärkerem Maß als die Dienststelle in Anspruch zu nehmen. (...) Durch die Zuordnung einer Stelle Sachbearbeiter/in im Umfang von 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit wird aber die von der Klägerin begehrte und aus Sicht des Gerichts notwendige Entlastung von administrativen Tätigkeiten sichergestellt sein, die nach ihren eigenen Angaben einen erheblichen Teil ihrer Arbeitskapazität beansprucht. Denn nach dem Grundsatz der „integrierten Sachbearbeitung“ können von dem zugeordneten Sachbearbeiter auch Schreib- und Bürotätigkeiten miterledigt werden. Die von ihr begehrte Gleichstellung mit der Ausstattung des Personalrats kann die Klägerin dagegen nicht für sich in Anspruch nehmen. Dies ergibt sich schon aus ihrem deutlich weniger umfangreichen Aufgabenbereich (vgl. §§ 17, 19 BGleG und § 68 BPersVG). Ihr kommen nur Mitwirkungsrechte, jedoch keine Mitbestimmungsrechte zu.