



LAND  
BRANDENBURG

Ministerium für Soziales,  
Gesundheit, Integration  
und Verbraucherschutz



# Praxishandbuch zum Landesgleichstellungsgesetz



# Praxishandbuch zum Landesgleichstellungsgesetz



# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	<b>5</b>
<b>Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften</b> .....	<b>7</b>
§ 1 Ziel des Gesetzes .....	7
§ 2 Geltungsbereich .....	11
§ 3 Begriffsbestimmungen .....	14
§ 4 Grundsätze.....	16
<b>Zweiter Abschnitt: Frauenförderung im öffentlichen Dienst</b> .....	<b>20</b>
§ 5 Erstellung von Gleichstellungsplänen .....	20
§ 6 Mindestinhalt des Gleichstellungsplanes.....	23
§ 7 Ausschreibung von Stellen und Funktionen.....	26
§ 8 Auswahlverfahren .....	32
§ 9 Einstellung und beruflicher Aufstieg .....	34
§ 9a Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz .....	39
§ 10 Ausbildung.....	43
§ 11 Fortbildung .....	45
§ 12 Gremien.....	50
§ 13 Sprache .....	52
<b>Dritter Abschnitt: Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe und staatliche Leistungsgewährung</b> .....	<b>54</b>
§ 14 Auftragsvergabe.....	54
§ 15 Staatliche Leistungsgewährung .....	55
<b>Vierter Abschnitt: Familiengerechte Arbeitszeit</b> .....	<b>56</b>
§ 16 Familie und Lebensgemeinschaften .....	56
§ 17 Beurlaubung .....	58
§ 18 Teilzeitbeschäftigte.....	65
§ 19 Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung .....	70
<b>Fünfter Abschnitt: Gleichstellungsbeauftragte</b> .....	<b>72</b>
§ 19a Landesgleichstellungsbeauftragte .....	72
§ 19b Aufgaben und Rechte der Landesgleichstellungsbeauftragten.....	72
§ 20 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten .....	74
§ 21 Widerruf der Bestellung.....	82
§ 22 Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten .....	84
§ 23 Widerspruchsrecht .....	94
§ 23a Gerichtliches Verfahren .....	99
§ 24 Dienstliche Stellung.....	102
§ 25 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte .....	106
<b>Sechster Abschnitt: Berichtspflicht, Übergangs- und Schlußvorschriften</b> .....	<b>108</b>
§ 26 Berichtspflicht.....	108
Glossar .....	110
Gesetzes- und Richtlinienverzeichnis.....	116
Autorinnen.....	117



# Vorwort

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) trat 1994 in Kraft. Ziel des Gesetzes ist es bis heute, Frauen im öffentlichen Dienst zu fördern und ihre Situation in der Privatwirtschaft zu verbessern. Grundlage dafür sind die nach wie vor bestehenden strukturellen Benachteiligungen von Frauen.

Der 1999 herausgegebene Kommentar ist lange vergriffen. Verschiedene Novellierungen erfolgten seitdem. Eine Neuauflage des Kommentars erfolgte nicht. In der Praxis arbeiten vor allem Gleichstellungsbeauftragte und Personalstellen mit dem LGG. Von dort kam der Wunsch nach einer aktuellen Besprechung des Gesetzes. Angeregt durch das Praxishandbuch zum Landesgleichstellungsgesetz im Saarland, will auch das vorliegende Praxishandbuch eine Arbeitshilfe sein. Es soll Hilfestellungen im täglichen Gebrauch geben, Fragen, die vor allem von Gleichstellungsbeauftragten benannt wurden, beantworten und die jeweiligen Normen in ihrer Relevanz für die Praxis beschreiben. Werkzeugkästen, Tipps für die Praxis und Lesetipps verweisen auf wertvolle Gerichtsurteile oder geben Hinweise zur Auslegung und zur Vertiefung. Der Einschub „Merke“ ist als Ausrufezeichen zu verstehen. Er verweist auf Praxisauslegungen und macht aufmerksam auf das, was dringend beachtet werden sollte. Im Glossar werden juristische Begriffe erklärt und eingeordnet.

Verwendet wird im Folgenden die gendergerechte Sprache mit Stern. Paarformen werden vermieden. Worte, wie „die Verwaltungen“ oder „die Behörde“, werden im Text entsprechend ihres Artikels konnotiert – in den beiden Beispielen also weiblich. Das Praxishandbuch orientiert sich an dem Bundesverfassungsgerichtsurteil vom Oktober 2017 zum Schutz der geschlechtlichen Identität auch jenseits von Binarität. Es geht damit über die sprachliche Vorgabe des § 13 im LGG hinaus. Insgesamt wurde darauf geachtet, dass die Texte auch für Nicht-Jurist\*innen gut nachzuvollziehen sind. Gesetze und Drucksachen werden im Original zitiert.

An dem Praxishandbuch haben fünf engagierte Juristinnen mitgeschrieben. Ich danke für ihre Bereitschaft, das Wissen zu teilen. Der kollegiale Austausch und der pragmatische Arbeitszusammenhang bei hohen inhaltlichen Ansprüchen waren beeindruckend. Herzlichen Dank für die wertvolle Zeit, die dem Vorhaben geschenkt wurde.

Ich wünsche allen Praktiker\*innen gute Erkenntnisse und eine hilfreiche Anwendung.

## **Manuela Dörnenburg**

*Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Landes Brandenburg*

### → **Lesetipps**

*Monika Weisberg-Schwarz (Hrsg.) (1999): Kommentar zum Landesgleichstellungsgesetz des Landes Brandenburg. Einschließlich der Frauenförderverordnung*

*Begründung zum Gesetzentwurf der Landesregierung: Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz), LT-Drs. Bbg 1/2847*





# Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften

## § 1 Ziel des Gesetzes

Ziel dieses Gesetzes ist es, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu erreichen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu fördern sowie die berufliche Situation von Frauen auch in der Privatwirtschaft zu verbessern.

### Was sind die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes?

Mit dem Landesgleichstellungsgesetz wird der Gleichstellungsauftrag aus dem Grundgesetz (GG) gemäß Artikel 3 Absatz 2 GG und Artikel 12 Absatz 3 Verfassung des Landes Brandenburg in der öffentlichen Verwaltung umgesetzt.



#### Werkzeugkasten:

#### Gleichstellungsauftrag in der Verfassung

##### Artikel 3 Absatz 2 GG:

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

##### Artikel 12 Absatz 3 Verfassung des Landes Brandenburg:

Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land ist verpflichtet, für die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherung durch wirksame Maßnahmen zu sorgen.

Danach ist der Staat verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter tatsächlich und nicht nur auf dem Papier durchzusetzen. Er muss aktive Gleichstellungspolitik betreiben, wenn der verfassungsrechtliche Grundsatz der Gleichberechtigung der Geschlechter in der gesellschaftlichen Realität nicht verwirklicht ist. Der Auftrag richtet sich auch an die Landesgesetzgeber\*innen, wirksame Landesgleichstellungsgesetze zu erlassen. Daneben sind auch die Verwaltungen adressiert, die mit den „Werkzeugen“ in den Gesetzen ihren verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauf-

trag erfüllen sollen. Nur durch diese rechtlichen Rahmenbedingungen kann das Gleichstellungsgebot des GG in der Verwaltung fixiert und realisiert werden.

#### Merke:

*Der Gleichstellungsauftrag ergibt sich bereits aus höher-rangigem Recht und ist keine „Idee“ der Gleichstellungsbeauftragten. Die Leitungsebene in der Dienststelle ist verpflichtet, diesen Auftrag umzusetzen. Die Gleichstellungsbeauftragten beraten, unterstützen und kontrollieren die Dienststelle bei der Erfüllung dieser Aufgabe.*

Vor diesem Hintergrund formuliert das Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg in § 1 LGG drei maßgebliche Ziele:

- Erstens soll die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst erreicht werden,
- zweitens die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer gefördert werden und
- drittens die berufliche Situation von Frauen in der Privatwirtschaft verbessert werden.

Der Landesgesetzgeber erachtet es zur Umsetzung des Gleichberechtigungsgebots als entscheidend, dass er mit dem LGG in diesen drei Bereichen Regelungen erlässt und Instrumentarien bereitstellt wie unter anderem Gleichstellungspläne (vgl. § 4 LGG).

Die drei in § 1 LGG genannten Ziele dienen darüber hinaus als Orientierung für die Anwendung und Auslegung des Gesetzes. Sie sind grundsätzlich gleichwertig, unterscheiden sich aber insoweit, als die Gleichstellung eine Zielpflicht und die Vereinbarkeit sowie die berufliche Situation von Frauen Förder- und Verbesserungspflichten (also vor allem „Wege zum Ziel“) sind, die zur Erreichung des Gleichstellungsziels beitragen sollen. Die drei Ziele stehen also nicht isoliert, sondern bedingen sich gegenseitig.

---

## Für wen gilt die Forderung nach tatsächlicher Gleichstellung?

Die tatsächliche Gleichstellung muss für Frauen in der Verwaltung verwirklicht werden (zum Geltungsbereich vgl. § 2 LGG). Männer können sich darauf nicht berufen. Dies ergibt sich aus dem verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 GG, aber auch einfachgesetzlich aus § 4 LGG.

### **Merke:**

*Innerhalb der Gesetzssystematik des LGG ergibt sich der Förderauftrag aus § 4, der die wesentlichen gesetzlichen Grundsätze benennt.*

Das Wort „tatsächlich“ bedeutet, dass der Staat konkrete Veränderungen der Lebenswirklichkeiten herbeiführen und die bestehenden Nachteile für Frauen beseitigen muss. Auch Strukturen, die typischerweise zu einer faktischen Schlechterstellung von Frauen führen (sog. strukturelle Diskriminierungen), müssen überwunden werden. Formale Gleichstellung – also „nur auf dem Papier“ – ist nicht ausreichend.



### **Werkzeugkasten:**

#### **Frühes Urteil des Bundesverfassungsgerichts**

Im Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Nachtarbeitsverbot von 1992 heißt es bereits: „Faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, dürfen wegen des Gleichberechtigungsgebots des Art. 3 Abs. 2 GG durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden.“

*(BVerfG, Urt. v. 28.01.1992 – 1 BvR 1025/84, 1 BvL 16/83 und 10/91).*

Solche strukturellen Benachteiligungen bestehen nach wie vor in vielen Lebensbereichen, so auch und gerade in der Arbeitswelt, einschließlich des öffentlichen Dienstes. Dafür gibt es wissenschaftliche Anhaltspunkte (sog. Indikatoren). Ein Beispiel dafür ist der sog. „Gender Pay Gap“ als der zentrale Indikator für Verdienungleichheit zwischen Frauen und Männern. Der vom Statistischen Bundesamt (Destatis) 2023 eingeführte „Gender Gap Arbeitsmarkt“ führt mehrere Dimensionen zusammen: Neben der Verdienstücke pro Stunde macht er Unterschiede in der bezahlten monatlichen Arbeitszeit („Gender Hours Gap“) und in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern

(„Gender Employment Gap“ und „Gender Care Gap“) etwa durch Teilzeitstrukturen oder Trennung der Tätigkeiten in sog. Frauenberufe sichtbar. Wie das Statistische Bundesamt anlässlich des Equal Pay Day mitteilte, lag der „Gender Gap Arbeitsmarkt“ im Jahr 2022 bei 39 Prozent. Dieser Gap birgt mittel- bis langfristige Verdienst- und Armutsfolgen, wie der „Gender Pension Gap“ offenbart.

### **Merke:**

*Die faktischen Nachteile für Frauen bestehen weiter. Es muss noch viel passieren, um gleiche Erwerbschancen zu realisieren und überkommene Rollenzuschreibungen zu überwinden.*

Der Gestaltungsauftrag nach § 1 LGG korrespondiert mit der in § 4 Absatz 2 LGG normierten Pflicht der Dienststelle zur Verbesserung der Situation von Frauen, die darauf ausgerichtet sein muss, bestehende Unterrepräsentanzen zu beseitigen (→ zur Begriffsdefinition siehe die Ausführungen zu § 4 Absatz 2 und 3 LGG). Allerdings geht die tatsächliche Gleichstellung über numerische Gleichstellung hinaus und bezieht sich auf die Überwindung von diskriminierenden Strukturen und Barrieren, die bislang dazu führen, dass Frauen noch nicht die gleichen Verwirklichungschancen haben. Frauen müssen Entscheidungen ohne negative Folgen (auch langfristig) treffen können. Dieser Gleichstellungsbegriff wurde auch durch den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (BT-Drs. 18/12840, S. 8) bestätigt. Es kann daher nicht darum gehen, Lebensentscheidungen von Frauen so zu lenken, dass sie sich an „männertypischen“ Karriere- und Lebenswegen orientieren. Beteiligungsdefizite dürfen nicht als private Entscheidungen von Frauen, sondern müssen als gesamtgesellschaftliche Ursachen begriffen werden.

---

## Wie soll tatsächliche Gleichstellung erreicht werden?

Die nachfolgenden Abschnitte des LGG legen das Instrumentarium zur Verwirklichung der genannten Gleichstellungsziele fest. Ihnen voraus geht ein aus dem Gleichstellungsziel des § 1 LGG folgendes allgemeines Verbot der Ungleichbehandlung. Das Ziel kann nur durch ein diskriminierungsfreies Verhalten der Arbeitgebenden gegenüber weiblichen Beschäftigten und Bewerber\*innen erreicht werden. Dies gilt sowohl für den Auswahlprozess, bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, während der Dauer und für die Beendigung des Arbeitsprozesses.

**Merke:**

*Auch mittelbare Benachteiligung, also solche, die nicht ausdrücklich an Geschlecht anknüpft, aber Frauen überproportional belastet, ist verboten.*

Dies konkretisieren die Gebote in § 7 LGG (Grundsatz der Pflicht zur Stellenausschreibung), § 8 LGG (Quotierung der Einladungsliste für Vorstellungsgespräche), § 9 LGG (Ausschluss diskriminierender Kriterien bei Einstellung und beruflichem Aufstieg), § 9a LGG (Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz), § 10 LGG (Quotierung von Ausbildungsplätzen), § 11 LGG (Quotierung der Plätze in Fortbildungsveranstaltungen), § 12 LGG (Quotierung von Gremien) und § 13 LGG (geschlechtergerechte Sprache). Nach der ausdifferenzierten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes sind Quotenregelungen unter bestimmten Bedingungen zulässig (→ siehe dazu etwa die Ausführungen zu § 9 LGG).

Die vorgegebenen Verfahren und Quoten verpflichten öffentliche Arbeitgebende. In einem Gleichstellungsplan sollen sie zudem langfristig und transparent verbindliche Zielvorgaben zur Förderung von Frauen und zum Abbau von diskriminierenden Strukturen benennen (vgl. §§ 5 ff. LGG).

**Merke:**

*Die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages ist eine gesetzliche und verfassungsrechtlich verankerte Pflicht und Aufgabe der Leitungsebene in der Dienststelle.*

In jeder Dienststelle mit mehr als 20 Beschäftigten muss eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden, die im Rahmen ihrer konkreten Aufgaben und Rechte auf die Einhaltung hinwirken soll. Dazu sind Gleichstellungsbeauftragte mit Widerspruchs- und Klagerechten ausgestattet (vgl. §§ 19a ff. LGG).

**Merke:**

*Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Erfüllung der Gleichstellungsaufgaben und der Einhaltung der Ziele. Sie überwacht aber auch, ob die Dienststelle diese Ziele berücksichtigt und ob die Werkzeuge auch wirklich zum Einsatz kommen.*

Konkret betroffene Beschäftigte oder Bewerber\*innen haben selbst die Möglichkeit, gerichtlich über eine Konkurrent\*innenklage gegen Verfahrensfehler und Versäumnisse vorzugehen. Das LGG sieht jedoch keine Möglichkeit vor, gegen

solche Verletzungen des allgemeinen Diskriminierungsverbots vorzugehen, die sich nicht in Verfahrensfehlern ausdrücken. Hier sind die betroffenen Frauen auf das allgemeine Arbeitsrecht sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verwiesen. Aktuelle Reformpläne wollen auch das bundesgesetzliche AGG für Beschäftigungsverhältnisse des öffentlichen Dienstes öffnen und damit Vorbildern wie den allgemeinen Landesgleichbehandlungsgesetzen in Berlin und jüngst Schleswig-Holstein folgen.

---

**Was bezweckt das Ziel der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?**

Nach diesem zweiten Ziel des LGG sind die Arbeitsbedingungen des öffentlichen Dienstes unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gestalten und zu verbessern. Öffentliche Arbeitgebende haben ihre Strukturen daraufhin zu untersuchen. Es muss gelingen, Frauen die gleichen Möglichkeiten auf Zugang und Teilnahme zu Erwerbs- und Sicherungsmöglichkeiten zu bieten. Die Aufteilung von meist unbezahlter häuslicher Sorgearbeit und produktiver Erwerbsarbeit darf keine private Entscheidung von Frauen sein. Zudem muss in verschiedenen Lebensphasen eine Teilnahme am Erwerbsleben möglich sein und eine aus Familienpflichten resultierende Belastung berücksichtigen.

Um insbesondere zeitliche Organisierbarkeit von Arbeit zu erreichen, dürfen sich Arbeitsbedingungen nicht an männlichen, auf durchgehende Vollzeitbeschäftigung gerichteten Erwerbsbiografien orientieren. Daher müssen entsprechende Arbeitsplätze bereitgestellt werden, die Vollzeit, genauso wie wertige Teilzeit, aber auch den flexiblen Wechsel dazwischen ermöglichen. Eine solche flexible Arbeitszeitgestaltung ist gerade auch für Leitungspositionen vorzusehen und durch interne Organisation der Arbeitsabläufe sicherzustellen. Eine örtliche Mobilisierung ist durch Telearbeit- und Homeoffice-Möglichkeiten zu erreichen (→ siehe die Ausführungen zu § 19 LGG).

Damit das Gesetzesziel der Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf seine volle Wirksamkeit erreichen kann, muss es sowohl für Frauen als auch für Männer gelten. Auch Männern soll die Flexibilisierung von Beschäftigung erleichtert werden, damit sich klassische Rollenverteilungen überholen und Geschlechterstereotype aufgebrochen werden. Strukturen und Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass die Sorgeverantwortung von Männern gestärkt wird. Dazu gehört es auch, ein Dienstklima zu schaffen, in

dem die Arbeitszeitreduzierung männlicher Beschäftigter ein Selbstverständnis ist.

**Merke:**

*Alle, die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen übernehmen, dürfen keine schlechteren beruflichen Karrierechancen haben als Beschäftigte, die das nicht tun. Dies gilt für Frauen und Männer. Allerdings sind Frauen ungleich häufiger betroffen, weil Sorgeargaben nach wie vor ungleich verteilt sind.*

Dieses zweite Ziel ist bei der Auslegung der Vorschriften des LGG sowie bei der Gestaltung sonstiger Maßnahmen (vgl. § 4 LGG) zu beachten. Konkrete Regelungen zur Durchsetzung dieses zweiten Zieles erfolgen in den Vorschriften des vierten Abschnittes des LGG (→ siehe dazu die Ausführungen zu §§ 16 bis 19 LGG) zu „familiengerechten Arbeitszeiten“. Auch wenn die Gesetzgebungskompetenz des Landesgesetzgebers Brandenburg für den Bereich der öffentlichen Fürsorge sowie des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts beschränkt und der Bundesgesetzgeber etwa mit umfassenden beamtenrechtlichen Regelungen (sog. konkurrierende Gesetzgebung) tätig geworden ist, sind die Vorschriften „Familien und Lebensgemeinschaften“ (§ 16 LGG), „Beurlaubung“ (§ 17 LGG), „Teilzeitbeschäftigung“ (§ 18 LGG) und „individuelle Arbeitszeit- und Arbeitszeitgestaltung“ (§ 19 LGG) hochrelevant, weil sie zum Beispiel die Anwendung auf alle Beschäftigte im öffentlichen Dienst ausdehnen und die Ansprüche konkretisieren. Zudem ist in § 16 LGG ein eigener Familienbegriff definiert, der sich an der tatsächlich bestehenden Lebensgemeinschaft orientiert.



**Werkzeugkasten:**

**Bundesgesetzliche Regelungen zur Vereinbarkeit**

Daneben gelten die bundesgesetzlichen Regelungen im familien-, arbeits- und sozialrechtlichen Bereich zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Pflege und Beruf. Zu nennen sind insbesondere das Mutterschutzgesetz (MuSchG) in seiner Neufassung von 2017, das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) von 2022, das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) von 2011, die Einführung der Brückenteilzeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) im Jahr 2019, der Anspruch zum Wechsel von Nacht- auf Tagarbeit bei Kinderbetreuung und Pflege nach § 6 Absatz 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes im Krankenver-

sicherungsrecht (§ 45 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V)), die allgemeinen Freistellungsmöglichkeiten nach § 275 Absatz 3 in Verbindung mit § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) bei Pflichtenkollision, die Elterngeld und ElterngeldPlus-Regelungen im Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) aus den Jahren 2007, 2015, 2021 und nicht zuletzt der von Deutschland noch umzusetzende Vaterschaftsurlaub nach Artikel 4 der Richtlinie (EU) 2019/1158 (sog. Vereinbarkeitsrichtlinie).

**Merke:**

*Dienstvereinbarungen ergänzen die gesetzlichen Regelungen.*

**Was bezweckt das dritte Ziel, die berufliche Situation von Frauen in der Privatwirtschaft zu verbessern?**

Drittes Ziel des Gesetzes ist es, auf eine Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen auch im Bereich der Privatwirtschaft hinzuwirken. Weil das LGG nur für den öffentlichen Dienst gilt, kann es für die Privatwirtschaft nur mittelbare Wirkung erzielen. Dazu adressiert das LGG zum einen die öffentlichen Anteilseigner\*innen in Beteiligungsunternehmen (vgl. § 2 LGG) und sieht zum anderen im dritten Abschnitt in den §§ 14 und 15 LGG „Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe und staatliche Leistungsgewährung“ vor (vgl. §§ 14 und 15 LGG). Zur näheren Ausgestaltung wurde auf der Grundlage von § 14 Absatz 2 LGG die Verordnung über die bevorzugte Berücksichtigung von Unternehmen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zur Förderung von Frauen im Erwerbsleben (sog. Frauenförderverordnung (FrauFöV)) erlassen (vgl. § 14 LGG). Danach dürfen bei der öffentlichen Auftragsvergabe Bieter bevorzugt werden, die sich der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben angenommen haben. Durch die Verknüpfung der öffentlichen Auftragsvergabe mit Maßnahmen der Frauenförderung bei den privaten Auftragnehmer\*innen soll die berufliche Situation von Frauen in der Privatwirtschaft gefördert werden.

## § 2 Geltungsbereich

1. Dieses Gesetz gilt für die Verwaltung des Landes, für die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie für die Gerichte, den Landesrechnungshof und die Verwaltung des Landtages. Es gilt auch für die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für den Datenschutz und für das Recht auf Akteneinsicht Brandenburg sowie für die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten zur Aufarbeitung der Folgen der kommunistischen Diktatur.
2. Dieses Gesetz gilt für die Verwaltung der Gemeinden, Ämter und Landkreise nach Maßgabe des § 25 sowie für die Eigenbetriebe, Krankenhäuser, Zweckverbände und der Aufsicht der Gemeinden, Ämter und Landkreise unterstehenden Stellen.
3. Soweit das Land Mehrheitsbeteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirbt, hat es im Rahmen des geltenden Rechts dafür Sorge zu tragen, dass die Maßnahmen der Gleichstellung von Frauen und Männern entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes auch in den privatrechtlichen Unternehmen umgesetzt werden. Bei Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen ohne Mehrheit des Landes wirkt das Land auf die Anwendung dieses Gesetzes hin. Das Ziel der Gleichstellung und die entsprechenden Regelungen dieses Gesetzes gelten auch insbesondere im Bereich der Vorstands- und Geschäftsführungspositionen.
4. Dieses Gesetz gilt nicht für die Hochschulen.

---

### Für welche Verwaltungen gilt das LGG?

Das LGG gilt im Grundsatz für den gesamten öffentlichen Dienst im Land Brandenburg, sowohl auf Ebene des Landes als auch in den Kommunen und Landkreisen. Es gilt also auch in Eigenbetrieben, Krankenhäusern und Zweckverbänden. Die Geltungsbereiche sind in § 2 Absatz 1 LGG und § 2 Absatz 2 LGG aufgezählt. Zum Verhältnis von LGG und der Brandenburgischen Kommunalverfassung (BbgKVerf) sowie zur rechtlichen Stellung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten trifft § 25 LGG eine Regelung (→ siehe die Ausführungen zu § 25 LGG).

---

### Für welche privatrechtlichen Unternehmen gilt das LGG?

Das LGG gilt nur für Beteiligungsunternehmen des Landes Brandenburg. Das sind gemischtwirtschaftliche Unternehmen, an denen das Land Brandenburg und Private gemeinsam Gesellschaftsanteile halten. Dabei kann unterschieden werden zwischen solchen Unternehmen mit einer Mehrheitsbeteiligung des Landes und solchen mit einer Minderheits-

beteiligung des Landes. Das LGG gilt also nicht für Unternehmen, die allein in privater Hand sind. Hinweis: Das LGG soll auch in gemischtwirtschaftlichen Unternehmen zur Geltung kommen, um zu verhindern, dass sich die öffentliche Verwaltung durch eine „Flucht ins Privatrecht“ den Regelungen des LGG völlig entzieht.

---

### Was sind privatrechtliche Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligungen des Landes?

Damit sind gemischtwirtschaftliche Unternehmen gemeint, bei denen der Anteil, den die öffentlichen, also staatlichen, Anteilseigner\*innen an dem Unternehmen halten oder erwerben, mehr als 50 Prozent der Anteile an einer Gesellschaft betragen. Die öffentlichen Anteilseigner\*innen können damit nämlich maßgeblichen Einfluss auf das Unternehmen, zum Beispiel auf dessen Prozesse, Abläufe und Entscheidungen, ausüben.

### Wie wird das LGG angewendet, wenn das Land Mehrheitsbeteiligungen an Unternehmen hat?

§ 2 Absatz 3 Satz 1 LGG ordnet an, dass das Land, also die einzelnen Landesministerien, bei Mehrheitsbeteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen dafür „Sorge zu tragen“ hat, dass die Maßnahmen und Instrumente aus dem LGG in den Unternehmen umgesetzt werden, zum Beispiel der Erlass eines Gleichstellungsplans oder das Einrichten des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten. Wichtig ist folgendes: Das LGG gilt nicht automatisch und direkt in den genannten Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung, sondern als Zwischenschritt muss die Anwendung des Gesetzes durch die öffentlichen Anteilseigner\*innen vertraglich festgeschrieben werden.



#### Werkzeugkasten:

##### Gesetzgebungskompetenzen

Dem Land Brandenburg fehlt die Gesetzgebungskompetenz, die gleichstellungsrechtlichen Angelegenheiten in Privatunternehmen zu regeln. Die Vorschriften über die Ausgestaltung von öffentlichen Dienstverhältnissen in der Landesverwaltung im Landesgleichstellungsgesetz folgen aus der Gesetzgebungskompetenz des Landes für das öffentliche Dienstrecht gemäß Artikel 70 Absatz 1 GG. Wenn gleichstellungsrechtliche Maßgaben für private Unternehmen angeordnet werden sollen, sind aber deren wirtschafts- und arbeitsrechtliche Rechtsverhältnisse betroffen. Die (konkurrierende) Gesetzgebungskompetenz für diese beiden Rechtsgebiete (Artikel 74 Absatz 1 Nummer 1 GG für das Privatrecht allgemein und Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG für das Arbeitsrecht) liegt beim Bundesgesetzgeber (→ siehe dazu VG Berlin, Beschl. v. 30.11.2018 – 55 K 227/18, so auch ausdrücklich zur Begründung des nordrhein-westfälischen Landesgleichstellungsgesetzes die dortige LT-Drs. NRW 16/12366, S. 60).

### Was bedeutet „dafür Sorge zu tragen“?

Die Formulierung „dafür Sorge zu tragen“ in § 2 Absatz 3 Satz 1 LGG bedeutet, dass die öffentlichen Anteilseigner\*innen effektive und im Rahmen der jeweiligen privatrechtlichen Rechtsform zulässigen Maßnahmen ergreifen, um eine Anwendung des LGG im gemischtwirtschaftlichen

Unternehmen verbindlich abzusichern. Dazu gehört

- über die Geltung, die Inhalte und Möglichkeiten der Umsetzung zu informieren,
- Einfluss auf die Gleichstellungspolitik im Unternehmen zu nehmen,
- die Regelungen im Gesetz tatsächlich verbindlich zu machen (insb. durch Verankerung in der Satzung oder im Gesellschaftsvertrag),
- die Umsetzung des Gesetzes zu überwachen und zu kontrollieren.



#### Werkzeugkasten:

##### „entsprechend anwenden“

Wenn eine Vorschrift (wie zum Beispiel in § 21 Absatz 2 LGG) davon spricht, dass sie für einen ähnlichen Fall „entsprechend“ gilt, bedeutet das, dass sie auch in dem umschriebenen Kontext angewendet werden darf. Weil dabei nicht alle Vorgaben der Vorschrift 1:1 zu dem anderen Fall passen, müssen sie gegebenenfalls auf die anderen Umstände etwas angepasst werden. Dabei dürfen die Kerngedanken und Ziele der Norm aber nicht umgangen werden.

#### Merke:

*Wie eine Anwendung des Gesetzes verankert werden kann, richtet sich nach der jeweiligen Gesellschaftsform und den damit zusammenhängenden gesellschaftsrechtlichen Voraussetzungen. Sinnvollerweise ergänzen die Unternehmen diese Vorgaben durch Betriebsvereinbarungen zur Umsetzung der Maßnahmen.*

### Wie wird das LGG angewendet, wenn das Land eine Minderheitsbeteiligung an Unternehmen hat?

§ 2 Absatz 3 Satz 2 LGG ordnet an, dass das Land, also die einzelnen Landesministerien, bei Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen von 50 Prozent oder weniger „darauf hinzuwirken“ hat, dass das Gesetz Anwendung findet. „Darauf hinwirken“ meint, dass die öffentlichen Anteilseigner\*innen aktiv auf die privaten Anteilseigner\*innen einwirken und an die Unternehmen appellieren, das LGG anzuwenden. Dabei sind neben eher kommunikativen, informativen Maßnahmen auch die Möglichkeiten zu nutzen, die das Gesellschaftsrecht für die jeweilige Rechtsform anbietet. Die Vorgabe ist schwächer formuliert als bei den Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung (nur



„darauf hinwirken“ statt „dafür Sorge tragen“), weil die öffentlichen Anteilseigner\*innen hier weniger maßgeblichen Einflussmöglichkeiten auf das Unternehmen und seine Abläufe und Entscheidungen haben. „Darauf hinwirken“ kann bedeuten,

- über die Geltung, die Inhalte und Möglichkeiten der Umsetzung zu informieren (zum Beispiel durch Rundschreiben und Merkblätter),
- aktiv an die Unternehmen heranzutreten (Empfehlungen aussprechen und Vorschläge für konkrete Maßnahmen unterbreiten),
- abzufragen und zu monitoren, inwieweit Maßnahmen aus dem Gesetz in den Unternehmen umgesetzt werden (zum Beispiel durch Auskunftersuchen),
- aber auch die Beteiligungsrechte zu nutzen,
- Einfluss zu nehmen auf den Gesellschaftsvertrag oder die Gremienbesetzung.



#### **Werkzeugkasten:**

#### **Gleichstellung in Unternehmen mit Landesbeteiligung**

Allgemein gilt: Den Unternehmen muss es so leicht wie möglich gemacht werden, Gleichstellung in ihren Strukturen zu verankern und das Gesetz entsprechend anzuwenden. Daher sollte die öffentliche Hand entsprechende Handlungsleitfäden, Best Practices, Infoveranstaltungen und Checklisten anbieten! Das liegt in der Verantwortung der jeweiligen Dienststellenleitungen, kann aber auch durch die behördlichen Gleichstellungsbeauftragten (mit-)organisiert oder koordiniert werden. Diese können den Unternehmen als Ansprechpartnerinnen dienen (zum Beispiel bei der Entwicklung von Strategien und Fortbildungsangeboten).

---

#### **Gilt das LGG an Hochschulen?**

Das LGG gilt laut § 2 Absatz 4 LGG nicht an Hochschulen in Brandenburg und ist dort nicht anwendbar. An den Hochschulen gilt das Brandenburgische Hochschulgesetz (BbgHG), das Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern (§§ 7 und 68 BbgHG) enthält, die den hochschulspezifischen Gegebenheiten Rechnung tragen.

## § 3 Begriffsbestimmungen

1. Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden und Einrichtungen des Landes und die in § 2 Absatz 1 und 2 genannten Stellen. Für die Schulen sind die Staatlichen Schulämter Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes. Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes sind auch die nach § 6 Absatz 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes zu Dienststellen erklärten Nebenstellen und Dienststellenteile, soweit deren Leitung Entscheidungsbefugnisse in Personalangelegenheiten hat.
2. Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende. Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind auch die Beschäftigten nach § 4 Abs. 1 bis 3 des Landespersonalvertretungsgesetzes. Auf den von § 4 Abs. 4 des Landespersonalvertretungsgesetzes ausgenommenen Personenkreis findet auch dieses Gesetz keine Anwendung. Das gleiche gilt für Wahlbeamtinnen und -beamte auf Zeit.

### Wo und für wen gilt das Landesgleichstellungsgesetz?

§ 3 LGG enthält Legaldefinitionen der Begriffe „Dienststelle“ und „Beschäftigte“. Diese Begriffe werden in wesentlichen Regelungen des Gesetzes verwendet.

#### **Merke:**

*Legaldefinition ist die verbindliche Definition eines Rechtsbegriffs in einem Gesetz. Durch diese Erklärung legt der Gesetzgeber selbst fest, was der betreffende Rechtsbegriff in diesem Gesetz bedeutet. Damit werden bei der Anwendung von Gesetzen Unklarheiten und Streitigkeiten über die Auslegung eines Begriffs vermieden.*

### Was sind Dienststellen im Sinne des § 3 Absatz 1 LGG?

Dienststellen im Sinne des § 3 Absatz 1 LGG in Verbindung mit § 2 Absatz 1 und 2 LGG sind

- Behörden und Einrichtungen des Landes im Sinne des § 1 Landesorganisationsgesetz (LOG). Im LOG ist der Aufbau der Landesverwaltung im Einzelnen geregelt,
- Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen,
- Gerichte,
- der Landesrechnungshof,
- Landesbeauftragte,
- Verwaltungen der Gemeinden, Ämter und Landkreise,
- Eigenbetriebe, Krankenhäuser, Zweckverbände und weitere der Aufsicht der Gemeinden, Ämter und Landkreise unterstehende Stellen,

- Staatliche Schulämter,
- Nebenstellen und Dienststellenteile, die nach § 6 Absatz 3 Landespersonalvertretungsgesetz (PersVG) zu Dienststellen erklärt wurden, soweit deren Leitung Entscheidungsbefugnisse in Personalangelegenheiten hat.

Die Definition des LGG orientiert sich an der des PersVG. Alle Dienststellen, für die das PersVG gilt, müssen auch das Landesgleichstellungsgesetz anwenden.

#### **Merke:**

*Wo Personalangelegenheiten geregelt werden und ein Personalrat vorhanden sein muss, muss es auch eine Gleichstellungsbeauftragte geben. Für jede Dienststelle gibt es eine zuständige Gleichstellungsbeauftragte.*



#### **Tipp für die Praxis:**

§ 3 Absatz 1 Satz 3 LGG wurde bei der Novellierung des LGG vom 05. Dezember 2013 geändert und der Dienststellenbegriff des LGG dabei sinnvollerweise an den des PersVG angeglichen. Das ist bei der Nutzung älterer Literatur zum LGG, insbesondere des Kommentars von 1999 zu beachten, da die dortigen Ausführungen überholt sind.



---

**Wer sind Beschäftigte im Sinne des § 3 Absatz 2 LGG in Verbindung mit § 4 Absatz 1 bis 3 PersVG?**

§ 3 Absatz 2 LGG definiert, welche Personen als Beschäftigte im Sinne des LGG anzusehen sind. Der Begriff ist weit gefasst. Entscheidend ist das Dienst- oder Arbeitsverhältnis mit der öffentlichen Hand, nicht der Status als Auszubildende, Angestellte, Beamte oder Richter\*innen. Es kommt nicht auf den zeitlichen Umfang der Beschäftigung oder die Höhe der Bezüge an, auch Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig Beschäftigte sind erfasst. Im Einzelnen sind dies:

- Arbeitnehmer\*innen
- Beamt\*innen
- Richter\*innen
- Auszubildende, einschließlich Praktika im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes
- in der Dienststelle weisungsgebunden tätige Personen, die bei einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber\*in angestellt sind

---

**Welche Personen sind keine Beschäftigte im Sinne des § 3 Absatz LGG in Verbindung mit § 4 Absatz 4 PersVG?**

- freie Mitarbeiter\*innen
- Auftragnehmer\*innen von Werkverträgen
- Praktikant\*innen im Rahmen von Studienpraktika
- Personen im Ehrenbeamtenverhältnis (zum Beispiel Bürgermeister\*innen in Gemeinden, Mitglieder von Wahlvorständen, ehrenamtliche Richter\*innen oder Schöff\*innen)
- Personen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, Besserung oder Erziehung beschäftigt werden, soweit dies durch Vertrag, sonstige Vereinbarungen oder behördliche Maßnahmen bestimmt ist (zum Beispiel Strafgefangene oder zu gemeinnütziger Arbeit Verurteilte)
- Personen, deren Beschäftigung überwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art geprägt ist, soweit dies vertraglich vereinbart ist (zum Beispiel Diakonissen und Rot-Kreuz-Schwester)

Die Zahl der Beschäftigten ist relevant für die Erstellung des Gleichstellungsplans gemäß § 5 Absatz 1 LGG sowie gemäß § 20 LGG für die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten. Voraussetzung ist jeweils eine Mindestzahl von mehr als 20 Beschäftigten.

**→ Lesetipp**

*Gesetz über die Organisation der Landesverwaltung (Landesorganisationsgesetz - LOG) vom 24. Mai 2004 (GVBl.I/04, [Nr. 09], S.186), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 30. Juni 2022 (GVBl.I/22, [Nr. 18], S.5)*

## § 4 Grundsätze

1. Zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst sind Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Berücksichtigung des verfassungsrechtlichen Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz) zu fördern.
2. Die Dienststellen sind verpflichtet, durch Gleichstellungspläne und sonstige Maßnahmen der Förderung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Die Einzelfallgerechtigkeit ist zu wahren. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen und bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.
3. Unterrepräsentanz nach Absatz 2 liegt dann vor, wenn in Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn oder in Entgeltgruppen sowie zusätzlich in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der jeweiligen Dienststelle weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

### Was ist das Ziel von § 4 LGG?

§ 4 LGG konkretisiert die Mittel, mit denen die Ziele des § 1 LGG verwirklicht werden sollen (vgl. § 1 LGG) und benennt dazu zentrale Grundsätze. Die konkreten Pflichten sind in den einzelnen Absätzen der Vorschrift verteilt. Zentral ist die Beseitigung von bestehenden Unterrepräsentanzen durch gleichstellungs- bzw. beschäftigungspolitische Maßnahmen jeder Dienststelle des Landes Brandenburg.

### Was meint der Grundsatz in § 4 Absatz 1 LGG?

§ 4 Absatz 1 LGG enthält einen der wichtigsten Grundsätze im ganzen Gesetz. Die Formulierung in § 4 Absatz 1 LGG macht deutlich, dass die begünstigenden Regelungen zur Herstellung einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst nur zu Gunsten von Frauen anzuwenden sind. Während § 1 LGG als Ziel der Verwirklichung tatsächliche Gleichstellung formuliert (vgl. § 1 LGG), normiert § 4 LGG die konkrete Handlungspflicht der Dienststelle zum Tätigwerden.

### Welchen Zweck hat § 4 Abs. 2 LGG?

Mit dem allgemeinen Gleichstellungsziel des LGG (vgl. § 1 LGG) und ganz konkret mit § 4 Absatz 2 LGG enthält die gezielte Förderung von Frauen eine Rechtsgrundlage.

### Was bedeutet Frauenförderung „unter Berücksichtigung des verfassungsrechtlichen Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Absatz 2 GG)“?

Gemäß Artikel 33 Absatz 2 GG und Artikel 22 Absatz 2 Verfassung des Landes Brandenburg hat jede und jeder Deutsche das Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach ihrer bzw. seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. Die genannten Auslesekriterien dienen der Wahrung des Leistungsprinzips im öffentlichen Dienst (sog. Prinzip der Bestenauslese) und sind bei jeder personellen Maßnahme als grundsätzlich einzig relevante sachliche Gründe zu berücksichtigen. Damit soll also die Sachlichkeit bei allen Auswahlentscheidungen und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten (zum Beispiel Einstellungen und Beförderungen) garantiert und Chancengleichheit auf diskriminierungsfreie Auswahlkriterien sichergestellt werden. Diese Zugangsgarantie wird durch Regelungen im Beamtenrecht konkretisiert.



#### Werkzeugkasten: Beamtengesetze

Nach § 9 Bundesbeamtengesetz (BBG) richtet sich die „Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber [...] nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse

oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität. Dem stehen gesetzliche Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben, insbesondere Quotenregelungen mit Einzelfallprüfung sowie zur Förderung schwerbehinderter Menschen nicht entgegen.“ Ähnlich lautet die Regelung zur Ernennung nach § 9 BeamtStG.

Die im Beamtenrecht bestehenden Regelungen haben jedoch nicht bewirkt, dass entsprechend qualifizierte Frauen den gleichen Zugang insbesondere zu höheren öffentlichen Ämtern bekamen, sondern haben tatsächlich eher Männern genutzt – deshalb könnte auch von einer „Männerquote“ gesprochen werden. Dies liegt auch daran, dass die Auswahlkriterien sehr unbestimmt sind (sog. unbestimmte Rechtsbegriffe) und den Verwaltungsbehörden einen Beurteilungsspielraum eröffneten.



#### Werkzeugkasten:

##### Diskriminierende Beurteilungen

Artikel 33 Absatz 2 GG wird auch bei der Beurteilung relevant: Gerade bei einer Qualifikationsbeurteilung besteht die Gefahr von Diskriminierungen, denn schon die Kriterien „Eignung“ und „Befähigung“ selbst haben eine persönlichkeitsbezogene Komponente, die sich einer objektiv genauen Bewertung entzieht und immer auch subjektiv vom Horizont des oder der Beurteilenden geprägt ist. Geschlechtsbezogene Vorurteile können so in eine dienstliche Beurteilung einfließen und als typisch weiblich konnotierte Eigenschaften, Fähigkeiten und Leistungen niedriger bewertet oder gar nicht als relevant wahrgenommen werden.

Die gesetzlichen Regelungen der Gleichstellungsgesetze wollen Auswahlprozesse objektivieren durch Transparenz und Formalisierung der Verfahren. Außerdem sollen auch Möglichkeiten der Überprüfung und Durchsetzung tatsächlicher Chancengleichheit geschaffen werden. Dazu dürfen gemäß § 9 LGG bei einer Auswahlentscheidung bestimmte Kriterien nicht zum Nachteil von Frauen herangezogen werden (wie etwa Unterbrechung der Erwerbsarbeitszeit, Arbeitszeitreduzierung wegen Sorgepflichten), andere Kriterien müssen zu Gunsten von Frauen berücksichtigt werden

(→ siehe dazu die Ausführungen zu § 9 LGG). Zudem sollen gemäß § 9 Absatz 1 LGG bei Unterrepräsentanz Frauen bevorzugt eingestellt, höhergruppiert und befördert werden, sofern nicht „in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“ (→ siehe dazu ebenfalls die Ausführungen zu § 9 LGG).

#### Merke:

*Hier kommt es vor allem auf das „Herunterbrechen“ dieser Kriterien in Verwaltungsvorschriften an (zum Beispiel die Gestaltung geschlechtergerechter Beurteilungsrichtlinien).*

Wie bereits erwähnt, ist das allgemeine Gleichstellungsziel des LGG (vgl. § 1 LGG) und ganz konkret § 4 Absatz 2 LGG die Rechtsgrundlage für die gezielte Förderung von Frauen. Eine Verletzung von Artikel 33 Absatz 2 GG liegt nicht vor, weil die Werkzeuge zur Förderung erst Anwendung finden, wenn eine gleichwertige Qualifikation der Frauen besteht, das heißt sie setzen also erst einen Schritt später an. Außerdem kann die Verwaltungsstelle immer auch auf soziale Härten reagieren und dann Ausnahmen machen („Einzelfallgerechtigkeit“).

#### Merke:

*§ 4 LGG enthält keine Ausnahmeregelungen zum Leistungsprinzip, sondern setzt dessen strikte Anwendung voraus (→ siehe dazu die Ausführungen zu § 9 LGG).*

#### Was bedeutet, dass „die Einzelfallgerechtigkeit zu wahren“ ist?

Nach § 4 Absatz 2 Satz 2 LGG hat die Dienststelle im Rahmen ihrer Verpflichtung, auf die Beseitigung von Unterrepräsentanz hinzuwirken, die Einzelfallgerechtigkeit zu wahren. Eine pauschale, „automatische“ Bevorzugung von Frauen etwa im Auswahlprozess ist daher auch mit Verweis auf die Zielvorgaben eines Gleichstellungsplanes nicht zulässig. Die Dienststelle muss vielmehr in jeder konkreten Situation abwägen, welche (sozialen) Belange für den männlichen Konkurrenten sprechen und entscheiden, ob diese die gesetzliche Frauenförderpflicht überwiegen. Dem entspricht die Öffnungsklausel „sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“ in § 9 Absatz 1 LGG. Bei Vorliegen gleichwertiger Qualifikation der weiblichen und männlichen Bewerber\*innen muss im Einzelfall geprüft werden, ob in der Person des männlichen Mitbewerbers besondere, außergewöhnliche Umstände vorliegen, die im Einzelfall das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichstellung der Frauen überwiegen.

---

## Wer ist wie für die Erfüllung der Aufgaben des LGG verantwortlich?

Nach § 4 Absatz 2 LGG ist es Pflichtaufgabe jeder Dienststelle des Landes, die Chancengleichheit der Geschlechter herzustellen und verfassungswidrigen Zuständen auf allen Ebenen aktiv entgegenzuwirken (→ siehe dazu die Ausführungen zu § 2 LGG).

### **Merke:**

*Das LGG ist kein Eingriff in das Recht auf Selbstverwaltung der Landkreise, Städte und Gemeinden, vielmehr übertragen die Vorschriften des § 4 Absatz 2 LGG in Verbindung mit § 3 Absatz 1 LGG sowie § 2 Absatz 2 LGG die Umsetzung der Ziele des LGG auf die Kommunen im Wege einer pflichtigen Selbstverwaltungsangelegenheit.*

Die Pflichtenstellung hängt nicht von der Größe der Dienststelle ab. Lediglich die Art der Verpflichtung unterscheidet sich je nach Größe. Nach § 4 Absatz 2 LGG ist die Pflicht in Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten durch Gleichstellungspläne und darüber hinaus durch „sonstige Maßnahmen“ zu erfüllen. Dienststellen mit weniger als 21 Beschäftigten sind lediglich zur Durchführung sonstiger Maßnahmen verpflichtet.



### **Werkzeugkasten:**

#### **Sonstige Maßnahmen**

Bei dem Begriff „sonstige Maßnahmen“ handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Gefordert sind konkrete Maßnahmen, bei deren inhaltlicher Festlegung der Dienststelle aber ein weiterer Gestaltungsspielraum zukommt. Sie müssen passgenau für die gleichstellungsrechtliche Problemlage in der Dienststelle und geeignet sein, die Ziele des LGG zu erreichen. Solche Maßnahmen können personeller und organisatorischer Art sein oder sich auf Fortbildungen beziehen. Anhaltspunkte dafür, was sonstige Maßnahmen sein können, lassen sich auch aus § 6 Absatz 4 LGG über den sonstigen Inhalt von Gleichstellungsplänen entnehmen. Genannt sind dort Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Aufwertung von sog. Frauenarbeitsplätzen, zu Fortbildungsmaßnahmen und Sensibilisierung von Beschäftigten für Gleichstellungsthemen.

Die Pflicht betrifft die Dienststelle als solche und damit alle Beschäftigten, deren Aufgabenbereich gleichstellungsrelevant ist.

### **Merke:**

*Alle Beschäftigten haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben das LGG zu beachten und umzusetzen.*

In besonderem Maß gilt das aber für Dienstkräfte mit Leitungsfunktion, die nach § 4 Absatz 2 Satz 3 LGG aufgrund ihrer Bedeutung in der Hierarchie die besondere Aufgabe haben, das LGG umzusetzen.

### **Merke:**

*Die Umsetzung der Gleichstellungsaufgaben ist in besonderem Maße eine Pflicht der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.*

Damit sind diejenigen besonders in der Pflicht, die Aufgaben der Organisation, Anweisung, Kontrolle und Planung übernehmen und mindestens für einen eigenständigen Aufgabenbereich die Verantwortung tragen. Denn diese sind die Entscheidungsträger\*innen in Personalangelegenheiten und haben die gestalterischen Möglichkeiten, diskriminierungsfreie Strukturen zu schaffen und durchzusetzen. Dieser Grundsatz kommt auch in der Hierarchieregel in § 5 Absatz 2 und 3 LGG zum Ausdruck (vgl. § 5 LGG), wonach in Konfliktfällen über die Erstellung von Gleichstellungsplänen innerhalb der Landesverwaltung die Leitung des Ministeriums letztverantwortlich entscheidet.

### **Merke:**

*Gemäß § 4 Absatz 2 Satz 3 LGG ist die Erfüllung dieser besonderen Gleichstellungspflicht Gegenstand der dienstlichen Beurteilung der Leitungskräfte. Aussagen zu gleichstellungsrelevanten Aktivitäten müssen daher zwingend in der dienstlichen Beurteilung vorhanden sein.*

---

## Was bedeutet Unterrepräsentanz im Sinne des LGG?

§ 4 Absatz 3 LGG enthält eine Legaldefinition. Eine Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne des Gesetzes liegt vor, wenn in Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn oder in Entgeltgruppen sowie zusätzlich in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der jeweiligen Dienststelle weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Die Ermittlung der Unterrepräsentanz erfolgt bezogen auf die gesamte Dienststelle, also abteilungs- und referatsübergreifend. Um

herauszufinden, ob Frauen in der Unterzahl sind, werden die einzelnen Personen „nach Köpfen“ gezählt. Darauf, ob es sich um Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigte (Arbeitszeit) handelt, kommt es nicht an.

**Merke:**

*Bei der Berechnung kommt es auf die Köpfe, nicht auf die Arbeitszeit an. Dennoch bieten auch die Vollzeit- oder Teilzeitäquivalente wichtige Anhaltspunkte für eine strukturelle Diskriminierung.*

Laut Gesetzesbegründung knüpft das Gesetz an den Anteil der Frauen in der Bevölkerung an. Personen des Dritten Geschlechts werden bei der Berechnung der Unterrepräsentanz von Frauen nicht berücksichtigt, da nur geprüft wird, ob „in der jeweiligen Dienststelle weniger Frauen als Männer beschäftigt sind“. Unterrepräsentanz von Frauen liegt dann vor, wenn weniger Frauen als Männer in einem einzelnen Bereich (das heißt in einer der einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen) oder insgesamt auf der Führungsebene beschäftigt sind. Dies ist der Fall, wenn der Anteil von Frauen in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe beziehungsweise einer Laufbahn unter 50 Prozent liegt. Bei einer ungeraden Zahl von Beschäftigten (etwa 49 Männer und 48 Frauen) liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn ein Abstand von zwei Personen gegeben ist.

**Merke:**

*Liegt Unterrepräsentanz vor, ist eine Benachteiligung von Frauen in der Dienststelle durch das Gesetz indiziert.*

## Zweiter Abschnitt: Frauenförderung im öffentlichen Dienst

### § 5 Erstellung von Gleichstellungsplänen

- 1. Für jede Dienststelle mit mehr als zwanzig Beschäftigten ist ein Gleichstellungsplan zu erstellen, der die Förderung der Gleichstellung und den Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen zum Gegenstand hat. Er enthält Maßnahmen zur Personalentwicklung für die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen. In Dienststellen mit weniger als zwanzig Beschäftigten kann ein Gleichstellungsplan aufgestellt werden. Der Gleichstellungsplan ist einvernehmlich von der Leitung der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten zu erstellen. Ist in einer Dienststelle eine Gleichstellungsbeauftragte nicht bestellt, ist die nächsthöhere Dienststelle zuständig.*
- 2. Wird zwischen der Leitung der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten kein Einvernehmen erzielt, entscheidet auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten die nächsthöhere Dienststelle. Wird zwischen der Leitung einer obersten Landesbehörde und der Gleichstellungsbeauftragten kein Einvernehmen erzielt, entscheidet die Leitung. Die Entscheidung soll innerhalb von drei Wochen ergehen.*
- 3. Nächsthöhere Dienststelle nach Absatz 2 ist die Dienststelle, die die Dienstaufsicht ausübt.*
- 4. In den Gemeinden mit eigener Verwaltung, Ämtern und Landkreisen sind Gleichstellungspläne von den für Personalangelegenheiten zuständigen Stellen und den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten einvernehmlich zu erstellen. Wird auf diese Weise kein Einverständnis erzielt, entscheidet nach Anhörung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Vertretung der kommunalen Körperschaft.*
- 5. In den Eigenbetrieben, Krankenhäusern, Zweckverbänden und der Aufsicht der Gemeinden, Ämter und Landkreise unterstehenden Stellen sind Gleichstellungspläne von den für Personalangelegenheiten zuständigen Stellen und den nach diesem Gesetz zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten zu erstellen. Wird auf diese Weise kein Einverständnis erzielt, gilt Absatz 4 Satz 2 zweiter Halbsatz entsprechend.*
- 6. In den der Rechtsaufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie für die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für den Datenschutz und für das Recht auf Akteneinsicht Brandenburg sowie für die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten zur Aufarbeitung der Folgen der kommunistischen Diktatur gilt Absatz 5 Satz 1 entsprechend. Wird auf diese Weise kein Einverständnis erzielt, entscheidet im Fall der in Satz 1 genannten juristischen Personen des öffentlichen Rechts das geschäftsführende Organ. Im Fall der in Satz 1 genannten Landesbeauftragten entscheidet der Präsident oder die Präsidentin des Landtages.*
- 7. In der Verwaltung des Landtages wird der Gleichstellungsplan von dem Direktor oder der Direktorin des Landtages im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Wird auf diese Weise kein Einverständnis erzielt, entscheidet der Präsident oder die Präsidentin des Landtages.*

8. Das Verfahren nach Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 geht dem Verfahren über die Mitbestimmung des Personalrates bei organisatorischen Angelegenheiten nach dem Landespersonalvertretungsgesetz voraus. Dies gilt auch für die Verfahren nach den Absätzen 4 bis 7.

9. Der Gleichstellungsplan ist in der Dienststelle, für die er erstellt ist, bekanntzumachen.

### Wozu dient der Gleichstellungsplan?

Der Gleichstellungsplan ist ein spezielles Instrument der Personalentwicklung und das wichtigste Werkzeug, um die tatsächliche Umsetzung der Gleichstellung zu fördern sowie die Unterrepräsentanz von Frauen in der Dienststelle zu beseitigen. Der Gleichstellungsplan soll dafür sorgen, dass sich bereits die Planung und Besetzung von Stellen am Leitbild einer geschlechtergerechten Dienststelle orientieren. Er hilft, Arbeitsplätze familiengerecht zu gestalten und Frauen für die Übernahme von Führungspositionen vorzubereiten. Er ergänzt die allgemeinen Regelungen zur Personalentwicklung.

### Wer erstellt den Gleichstellungsplan?

Der Gleichstellungsplan ist „einvernehmlich“ von der Leitung der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten zu erstellen, das heißt die Leitung der Dienststelle erstellt den Gleichstellungsplan in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten. Letztlich müssen Gleichstellungsbeauftragte und Dienststelle dem gesamten Plan zustimmen. In der Praxis hat nur die Dienststelle die statistischen Daten, die für den Berichtsteil des Gleichstellungsplans gebraucht werden, weshalb die Gleichstellungsbeauftragte einen Anspruch auf Zuarbeit der erforderlichen Daten durch die Dienststelle hat. Vorschläge für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und der beruflichen Entwicklung von Frauen können und sollen von beiden Seiten eingebracht werden.

In § 5 Absatz 2 bis 7 LGG sind die Fälle geregelt, in denen sich die Dienststelle und die Gleichstellungsbeauftragte nicht einigen können. Bei Landesbehörden entscheidet die nächsthöhere Behörde, bei Kommunen die Kommunalvertretung und für weitere juristische Personen gibt es jeweils eigene Regelungen. Die nächsthöhere Dienststelle ist die Dienststelle, die die Dienstaufsicht ausübt. Bei Obersten Landesbehörden, das heißt Ministerien, entscheidet die Leitung, ebenso bei juristischen Personen wie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Der Gleichstellungsplan ist nur dann rechtmäßig erstellt, wenn die Gleichstellungsbeauftragte an der Erarbeitung mitwirken konnte (→ siehe die Ausführungen zu § 22 Absatz 1 LGG).

Der Gleichstellungsplan ist eine zustimmungspflichtige Angelegenheit nach § 65 Nummer 7 PersVG. Der Personalrat hat selbst die gesetzliche Pflicht, Fragen der Gleichstellung von Männern und Frauen zu behandeln (§ 57 Absatz 1 Satz 3 PersVG). Der Personalrat wird erst beteiligt, wenn die Abstimmung zwischen Dienststellenleitung und Gleichstellungsbeauftragten abgeschlossen ist. Er muss dem Gleichstellungsplan zustimmen. Wenn sich die Leitung der Dienststelle und der Personalrat nicht einigen können, entscheidet die nächsthöhere Dienststelle bzw. die Einigungsstelle.

### Wie wird über den Gleichstellungsplan informiert?

Der Gleichstellungsplan und seine Aktualisierungen sind in der Dienststelle gegenüber den Beschäftigten, insbesondere den Führungskräften bekannt zu machen, in der Regel durch Veröffentlichung im Intranet der Dienststelle. Andere Formen der Bekanntgabe, wie Aushang oder Übersendung per Mail oder Papierpost sind möglich und unter Umständen für die Sichtbarmachung des Plans sinnvoll. Im LGG gibt es keine Regelung zur Frist einer Bekanntmachung. Um der Informationspflicht nachzukommen, sollte der Plan zeitnah bekannt gemacht werden.



#### Tipp für die Praxis:

„Klappern gehört zum Handwerk.“

Trotz seiner Wichtigkeit für die Personalentwicklung wird der Gleichstellungsplan meist von den Beschäftigten kaum wahrgenommen. Es empfiehlt sich daher, aktive Informationspolitik zu betreiben, zum Beispiel per Mail an alle Beschäftigten auf die Veröffentlichung im Intranet oder einen Aushang hinzuweisen,



den Führungskräften einen Ausdruck zukommen zu lassen und in Führungskräftekonferenzen den Gleichstellungsplan vorzustellen. Im Vorfeld der Erarbeitung können die weiblichen Beschäftigten per Umfrage oder in der Frauenversammlung zu den Regelungen befragt werden.

→ **Lesetipps**

*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2020): Handreichung für die Erstellung von Gleichstellungsplänen für die Dienststellen des Bundes (<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/147614/4016a60558696191433aa570355159df/handreichung-zur-erstellung-von-gleichstellungsplaenen-data.pdf>)*

*Torsten von Roetteken (o. J.): Kommentar zum Bundesgleichstellungsgesetz, Loseblatt, § 11, Rn. 14–24*



## § 6 Mindestinhalt des Gleichstellungsplanes

1. Der Gleichstellungsplan ist für jeweils vier Jahre zu erstellen und nach jeweils zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Die Anpassung erfolgt entsprechend § 5.
2. Grundlagen des Gleichstellungsplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungszeitraum zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Für diese Analyse sind folgende Angaben zu erheben:
  1. die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen sowie für alle Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
  2. die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen sowie für alle Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle,
  3. die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn und Ausbildungsberuf,
  4. die Zahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen oder möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen,
  5. die Zahl der Tarifbeschäftigten ohne Lehrkräfte und sonstiges pädagogisches Personal an Schulen ab Entgeltgruppe 13 mit Verträgen, die für ein Jahr und länger befristet sind, getrennt nach Geschlecht,
  6. die Zahl der Beschäftigten, die altersbedingt ausscheiden, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie gesondert für alle Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in einer Dienststelle,
  7. die Nachbesetzungsmöglichkeiten bei den Beratungs- und Entscheidungsgremien nach § 12.
3. Der Gleichstellungsplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen mit dem Ziel, den Frauenanteil in Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Wenn personalwirtschaftliche Regelungen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, sind die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes einzuhalten.
4. Der Gleichstellungsplan soll ferner enthalten:
  1. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern,
  2. Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeit auf Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind, jedoch nur im Rahmen des Stellenplanes der Dienststelle,
  3. Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen,
  4. Regelungen zur umfassenden Unterrichtung der Beschäftigten über Gleichstellungsthemen.
5. Wird der Gleichstellungsplan in Bezug auf die Einstellung und Beförderung von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt, bedarf es bis zu seiner Erfüllung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die bei fehlendem Einvernehmen über den Gleichstellungsplan entscheidet.

---

### Wann und wie muss der Gleichstellungsplan angepasst werden?

Für die Umsetzung des Gleichstellungsplans sind die Beschäftigten der gesamten Dienststelle verantwortlich, insbesondere die Leitung, die Führungskräfte und die Personalverantwortlichen. Der Gleichstellungsplan wird für vier Jahre erstellt. Er muss nach zwei Jahren überprüft und an die aktuellen Entwicklungen angepasst werden. Wenn absehbar ist, dass die festgesetzten Ziele aufgrund von Veränderungen, die die Dienststelle nicht steuern kann, nicht erreichbar sein werden, ist auch eine Anpassung der Zielvorgaben nach unten möglich. Das Verfahren entspricht dem bei der Erstellung des Plans gemäß § 5 LGG. Das LGG legt keinen Stichtag für das Inkrafttreten des Gleichstellungsplans fest.

---

### Welche Inhalte hat der Gleichstellungsplan?

Der Gleichstellungsplan hat drei Teile:

- Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, einschließlich einer Schätzung der in den nächsten vier Jahren zu besetzenden Stellen, Beförderungen und Höhergruppierungen und Nachbesetzungsmöglichkeiten bei Gremien nach § 12 LGG
- Zielvorgaben für jeweils zwei Jahre für den Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen mit dem Ziel, den Frauenanteil in Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalentwicklung, für die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Fortbildung und zur Unterrichtung über Gleichstellungsthemen

---

### Wer muss die Daten für die Bestandsaufnahme erheben?

Die Datenerhebung ist die Voraussetzung, um feststellen zu können, wie die Geschlechter in den jeweiligen Beschäftigtengruppen vertreten sind, insbesondere, in welchen Entgelt- und Besoldungsgruppen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Damit bildet die Statistik die Grundlage für die Zielvorgaben im zweiten Teil des Gleichstellungsplans, aber auch für die Regelungen im Bereich der Stellenbesetzung. Die Daten sind unter Beachtung des Datenschutzes so darzustellen, dass keine personenbezogenen Daten enthalten sind. Die Daten sind durch die Dienststelle, in der Regel

die Personalverwaltung, zu erheben, da nur diese über die erforderlichen Informationen verfügt.

---

### Wie werden die verbindlichen Zielvorgaben ermittelt?

Aus der Bestandsaufnahme werden die Besoldungsgruppen, Entgeltgruppen und Funktionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben ermittelt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Für diese Bereiche sind Zielvorgaben für den Frauenanteil festzulegen. Die Zielvorgaben orientieren sich an den bereits vorab bekannten Daten über neu zu besetzende Stellen aufgrund von Altersabgängen oder Haushaltsplänen. Nach zwei Jahren sind die Zielvorgaben anzupassen.

Die Zielvorgaben sind bei allen Personalentscheidungen zu beachten. Das Prinzip der Bestenauslese wird allerdings durch die Festlegungen im Gleichstellungsplan nicht aufgehoben, das heißt die Besetzung der Stelle mit einer Frau kann nur erfolgen, wenn diese Frau die Beste des Auswahlverfahrens ist (→ siehe die Ausführungen zu § 9 Absatz 1 LGG).

---

### Welche Maßnahmen muss, soll und kann der Gleichstellungsplan enthalten?

Der Gleichstellungsplan muss Maßnahmen zur Personalentwicklung für die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen enthalten.



#### Tipp für die Praxis:

Hier können Vereinbarungen zu spezifischen Fortbildungen, Coaching oder Mentoring für weibliche Führungskräfte und Führungskräftenachwuchs vereinbart werden. Wichtig ist auch, Vorgesetzte zu verpflichten, die berufliche Entwicklung potenzieller weiblicher Führungskräfte in ihrer Organisationseinheit aktiv zu unterstützen, zum Beispiel durch Übernahme stellvertretender oder projektbezogener Führungsaufgaben, Gremienbesetzung und Teilnahme an Programmen und Fortbildungen.

Maßnahmen in weiteren Feldern sollen im Gleichstellungsplan enthalten sein. „Sollen“ heißt, dass in der Regel Maßnahmen zu vereinbaren sind, wenn ein Bedarf für Maßnah-

men besteht (→ siehe die Ausführungen zu § 5 Absatz 2 LGG).

Folgende Themen sind in § 6 Absatz 4 LGG benannt:

- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten, insbesondere zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier sind insbesondere Regelungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort gemeint, die unter Umständen bereits in Dienstvereinbarungen oder Ähnlichem geregelt sind. Auch Regelungen zu Kitaplätzen oder Eltern-Kind-Zimmern sind denkbar.
- Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeit an Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind, regeln die Weiterqualifizierung zum Zwecke des beruflichen Aufstiegs.
- Maßnahmen zur umfassenden Unterrichtung der Beschäftigten über Gleichstellungsthemen betreffen die Information aller Beschäftigten über verschiedene Informationskanäle. Wichtig ist die verbindliche Verpflichtung der Führungskräfte zur Fortbildung über Gleichstellung, damit sie ihrer Verpflichtung zur Umsetzung des LGG gerecht werden können.

Nicht ausdrücklich gefordert, aber sinnvoll für die Verbesserung der Maßnahmenwirksamkeit sind

- die Darstellung der Entwicklung des Frauenanteils seit der ersten Erstellung eines Gleichstellungsplans und
- ein Bericht über die Erreichung oder Verfehlung der Zielvorgaben des vorhergehenden Gleichstellungsplans.

Weitere Maßnahmen können vereinbart werden, zum Beispiel zur regelmäßigen Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit der Dienststelle.



#### **Tipps für die Praxis:**

Der Umfang und Inhalt der Maßnahmen richtet sich nach der spezifischen Situation in der jeweiligen Dienststelle. Er kann über die gesetzlichen Anforderungen hinaus alle Verabredungen enthalten, die für die Dienststelle und die Gleichstellungsbeauftragte für relevant gehalten werden, um ihren Gleichstellungsauftrag zu erfüllen, insbesondere können Verabredungen über ihre Zusammenarbeit getroffen werden.

#### **Was passiert, wenn die Ziele in den vier Jahren nicht erreicht werden?**

Können die Zielvorgaben im Gleichstellungsplan in den vier Jahren nicht erreicht werden, muss bei der Einstellung eines Mannes in dem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, die Stelle zustimmen, die auch bei fehlendem Einvernehmen über den Gleichstellungsplan entscheiden würde, das heißt meist die Behörde, die die Dienstaufsicht hat (vgl. § 5 Absatz 2 LGG). Weitere Sanktionen sind nicht vorgesehen. Ein Bericht über die Erreichung oder Verfehlung der Zielvorgaben im nächsten Gleichstellungsplan macht die Information zumindest öffentlich bekannt.

#### **Was passiert, wenn die Dienststelle keinen Gleichstellungsplan in Kraft gesetzt hat?**

Das LGG in Brandenburg trifft keine Regelung, wenn nach Ablauf des Geltungszeitraums eines Gleichstellungsplans kein neuer oder gar kein Gleichstellungsplan aufgestellt wird. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte sich rechtzeitig vor Ablauf des Plans mit der Dienststelle über die Datenerhebung und Erstellung des neuen Plans verständigen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann gemäß § 23a Absatz 1 LGG beim Verwaltungsgericht Klage erheben, wenn die Dienststelle keinen oder einen nicht den Vorschriften des LGG entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

#### **→ Lesetipps**

*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2020): Handreichung für die Erstellung von Gleichstellungsplänen für die Dienststellen des Bundes (<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/147614/4016a60558696191433aa570355159df/handreichung-zur-erstellung-von-gleichstellungsplaenen-data.pdf>)*

*Torsten von Roetteken (o. J.): Kommentar zum Bundesgleichstellungsgesetz, Loseblatt, § 11, Rn.*

## § 7 Ausschreibung von Stellen und Funktionen

1. *Alle Stellen und Funktionen sind grundsätzlich auszuschreiben. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Ausschreibung in der Landesverwaltung mindestens landesweit intern und in den Gemeinden, Ämtern und Landkreisen öffentlich zu erfolgen. Soweit eine Personalmaßnahme nur vorläufig ist, kann bei einer Dauer von bis zu einem Jahr von einer Ausschreibung abgesehen werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann bei Vorliegen besonderer Gründe von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. Für Stellen und Funktionen, die nur von Beschäftigten der Dienststelle besetzt werden können, ist eine hausinterne Ausschreibung ausreichend. Die Richtlinie des Landes Brandenburg zur Besetzung von Arbeitsplätzen und Dienstposten vom 4. Mai 2010 (ABl. S. 803) bleibt unberührt.*
2. *Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit.*
3. *Auf bestehende Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung ist in der Ausschreibung hinzuweisen. Das gilt auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.*
4. *In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie besonders aufzufordern, sich zu bewerben. Liegen nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderten Qualifikationen nachweisen, muss die Stelle erneut ausgeschrieben werden.*

### Warum ist die möglichst breite Ausschreibung von Stellen eine wichtige Gleichstellungsmaßnahme?

Ausschreibungen im Vorfeld von Stellenbesetzungen sind notwendige Voraussetzung für die Sicherung eines leistungsgerechten gleichen Zugangs zu öffentlichen Ämtern (Artikel 33 Absatz 2 GG) und die Schaffung von Chancengleichheit (Artikel 3 GG). Sie bereiten die Leistungsauswahl aus einem breiten Bewerber\*innenkreis vor und sichern damit den Wettbewerb um die bestgeeignete Person für eine Stelle oder eine Funktion (Prinzip der Bestenauslese). Ausschreibungen müssen die Regel sein, weil sie die Transparenz der Stellenbesetzung erhöhen und damit den Kreis potenzieller Bewerber\*innen vergrößern.

Ein möglichst großer Pool von Bewerber\*innen erschließt Personalressourcen und sichert Optionen für eine geschlechtersensible Bestenauslese. Daher ist es erforderlich, durch Ausschreibung möglichst viele Frauen anzusprechen. Nur durch Ausschreibung kann das durch die Unterrepräsentanz entstehende Informationsdefizit von

Frauen bezüglich zu besetzender Stellen ausgeglichen werden. Erst wenn Frauen von interessanten und offenen Positionen erfahren, haben sie die Chance, sich zu bewerben und erhöhte Zutrittschancen zu solchen Tätigkeitsbereichen zu bekommen, in denen sie bisher zahlenmäßig unterlegen sind. Das gilt gerade für den Bereich von Funktions- und Leitungspositionen.



#### Tipp für die Praxis:

Der Grundsatz der Ausschreibung muss konsequent umgesetzt und Abweichungen müssen umfassend begründet werden. Damit die Gleichstellungsbeauftragten die Einhaltung des Ausschreibungsgrundsatzes überwachen und das Vorliegen von Ausnahmetatbeständen überprüfen können, sind sie bereits zu informieren und zu beteiligen, wenn eine Ausschreibung geplant wird. Sie haben ein umfassendes Mitwirkungsrecht (vgl. § 22 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 LGG).

---

### In welchen Fällen kann eine Ausnahme von diesem Grundsatz gemacht werden?

Es besteht grundsätzlich eine Ausschreibungspflicht für alle Stellen, einschließlich Funktions- und Leitungsstellen. Für Positionen speziell für Beamt\*innen oder Richter\*innen müssen zusätzlich die Regelungen im Beamtenrecht und im richterlichen Dienstrecht beachtet werden. Der erste Absatz dieser Vorschrift sieht zudem eine Ausnahmeregelung vor, die aber wegen des Regelfalls in der Auslegung nur eng auszulegen ist. Deren Vorliegen im Einzelfall muss von der Dienststelle transparent gemacht und begründet werden. Es kann (muss aber nicht) von einer Ausschreibung abgesehen werden, wenn es sich um eine vorläufige, für weniger als ein Jahr angelegte Stellenbesetzung handelt. Eine solche ohne Ausschreibung besetzte Stelle darf später nicht verstetigt werden. § 7 Absatz 1 Satz 3 LGG dagegen darf nicht als Ausnahme von der Ausschreibungspflicht verstanden werden, sondern sieht lediglich vor, dass bei Vorliegen besonderer Gründe und im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten eine interne Ausschreibung ausreicht und auf eine öffentliche Ausschreibung und deren weitere Reichweite verzichtet werden kann.

#### **Merke:**

*Die Erweiterung der Ausschreibungspflicht auf Funktionen wie (auch stellvertretende) Führungsfunktionen (zum Beispiel die Referatsleitung), aber auch Aufgaben (zum Beispiel fachliche Leitungen) ist wichtig, weil mit deren Übertragung meistens Neu- und Höherbewertungen von Stellen verbunden sind.*

---

### Wann muss die Ausschreibung öffentlich erfolgen?

Grundsätzlich kann die Dienststelle, die über die Besetzung der Stelle bestimmt, entscheiden, ob die Position öffentlich oder nur intern ausgeschrieben wird. Etwas anderes gilt aber in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (vgl. die Legaldefinition in § 4 LGG). Dann hat die Ausschreibung einer neu zu besetzenden Stelle auf der Ebene der Landesverwaltung „mindestens landesweit intern“ und eine Ausschreibung in Gemeinden, Ämtern und Landkreisen mindestens öffentlich zu erfolgen. Die in der Vorschrift gewählte Formulierung „mindestens“ verweist auf eine Mindestreichweite, die jederzeit ausgeweitet werden kann. Die Dienststellen sollten einen möglichst weiten, öffentlichen Ausschreibungskreis sicherstellen, um die Zahl der möglichen Bewerberinnen zu erhöhen und damit das Ziel des

Gesetzes, mehr Frauen in solchen Bereichen einzustellen, in denen bisher weniger Frauen arbeiten, zu erreichen. Hier sind die Gleichstellungsbeauftragten gefragt, die Dienststelle im Rahmen ihrer Mitwirkung darauf hinzuweisen.



#### **Werkzeugkasten:**

##### **Ausschreibungen**

Eine öffentliche Ausschreibung wird der Allgemeinheit bekannt gegeben und erfolgt zum Beispiel im Staatsanzeiger, Amtsblatt, in der einschlägigen Fachpresse, in Tages-/Wochenzeitungen oder im Internet. Kooperationen mit Personalagenturen sollten verstärkt genutzt werden. Eine interne Ausschreibung wird nur den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bekanntgegeben. Zu differenzieren ist zwischen einer landesweiten internen und einer hausinternen Ausschreibung, bei der nur die Beschäftigten einer Dienststelle informiert werden. Sie erfolgen zum Beispiel durch einen Aushang oder das Intranet der Dienststelle.



#### **Tipp für die Praxis:**

Vor jeder Ausschreibung einer neu zu besetzenden Stelle muss geprüft werden, ob Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, damit die Ausschreibungsreichweite bestimmt werden kann. Orientierungshilfe gibt, falls vorhanden, ein Gleichstellungsplan. Bei der Ermittlung ist die unterschiedliche Eingruppierung von Tarifbeschäftigten und verbeamteten Personen trotz gleicher Qualifizierung zu berücksichtigen und zur Bestimmung der Vergleichsgruppe die jeweils äquivalente Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe zugrunde zu legen (zum Beispiel A 11 und EG 12).

---

### In welchen Fällen ist eine hausinterne Ausschreibung ausreichend?

Nach § 7 Absatz 1 Satz 3 LGG kann bei Vorliegen besonderer Gründe und im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten auf die öffentliche Ausschreibung verzichtet und auf eine interne Ausschreibung zurückgegriffen werden. Ein Verzicht auf die Ausschreibung ist nicht möglich (s. o.). Besondere Gründe können vorliegen, wenn zwingende gesetzliche Vorschriften (vgl. etwa nach § 4 Absatz 2 Bundeslaufbahnverordnung (BLV) bei Stellenbesetzungsverfahren für

Staatssekretär\*innen und für sonstige politische Beamt\*innen) dagegensprechen oder wenn eine fachspezifische Ausbildung der Bewerber\*innen für die Besetzung eines Arbeitsplatzes (zum Beispiel bei Rechtspfleger\*innen) erforderlich ist. Eine ständige Verwaltungspraxis der Nichtausschreibung bedarf dagegen selbst einer Begründung durch die Einstellungsbehörde. Wegen des Ausnahmecharakters der Regelung sind an die Begründung hohe Anforderungen zu stellen. Grundsätzlich dürfen die besonderen Gründe für eine hausinterne Ausschreibung nicht darauf basieren, dass es sich um eine spezielle, von Frauen selten gewählte Berufsausbildung oder Tätigkeit handelt. Hier ist besonderes Augenmerk erforderlich, weil Frauen gerade in hausinternen Ausschreibungen besonders häufig strukturell benachteiligt werden. Die in Stellenbesetzungsentscheidungen überrepräsentativ mitentscheidenden Männer entscheiden (unterbewusst) meist nach Ähnlichkeitskriterien (umgangssprachlich sog. „Mini-Me-Effekt“).

Die Gründe für die hausinterne Ausschreibung müssen ausdrücklich und transparent dargelegt werden. Die Einstellungsbehörde hat im Rahmen ihrer freien, aber pflichtgemäßen Ermessensentscheidung zu berücksichtigen, dass es verschiedene Formen der internen (landesweit intern/hausintern) Ausschreibung gibt und dass mit Blick auf das Vorliegen besonderer Gründe insofern die Verhältnismäßigkeit zu wahren ist. Die hausinterne Ausschreibung ist die weitreichendste Einschränkung des Ausschreibungsgrundsatzes und es muss begründet werden, warum keine landesweite Ausschreibung erfolgen kann.

**Merke:**

*Kostengründe dürfen nicht gegen die öffentliche Ausschreibung angeführt werden. Vielmehr sind die Kosten im Haushaltsplan einzukalkulieren.*

Die Gleichstellungsbeauftragte ist über die Gründe und Entscheidung in Kenntnis zu setzen. Auf dieser Grundlage kann sie (muss sie aber nicht) ihr Einvernehmen, also die ausdrückliche Zustimmung, erteilen. Dabei ist ihre Entscheidungsfreiheit zu sichern.

**Merke:**

*Das Einvernehmen der Gleichstellungsbeauftragten ist in jedem Einzelfall einzuholen und darf nicht – sei es mit Blick auf Verwaltungsroutinen – unterstellt werden.*

Eine hausinterne Ausschreibung soll dagegen nach § 7 Absatz 1 Satz 4 LGG für die Ausschreibung von „Stellen und

Funktionen, die nur von Beschäftigten der Dienststelle besetzt werden können“ ausreichen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn es sich um gleichwertige Umsetzungen handelt, mangels Mittel für Neueinstellungen die Positionen nur mit eigenem Personal besetzt werden können oder wenn eigene Auszubildende übernommen werden sollen. Bei der Übernahme eigener Auszubildender gilt dies nur, wenn bei der Vergabe der Ausbildungsplätze die Gleichstellungsvorgaben (§ 10 LGG) beachtet wurden.



**Tipp für die Praxis:**

Im Sinne einer transparenten Personalentwicklung ist auch bei einer Umsetzung auszuschreiben, wenn eine Höherbewertung der Dienstposition in Zukunft zu erwarten ist.

**Was sind die Mindestanforderungen an den Ausschreibungsinhalt?**

Die Absätze 2 und 3 in § 7 LGG enthalten Mindestanforderungen an den Inhalt von Ausschreibungen. Diese Vorgaben sind vor dem Hintergrund der Zielrichtung der Vorschrift so zu lesen, dass ein möglichst breiter Pool an Bewerber\*innen angesprochen werden soll. Zudem sollen sie diskriminierende Ausschlüsse verhindern und ergänzen insoweit die antidiskriminierungsrechtlichen Vorschriften des Antidiskriminierungsgesetzes.



**Tipp für die Praxis:**

Die Dauer der Ausschreibung liegt im Ermessen der einstellenden Dienststelle. Maßgeblich ist, dass die Möglichkeit der Kenntnisnahme und Überlegens- und Bewerbungszeit berücksichtigt werden (BAG 6.10.2010/7ABR 18/9, 2 Wochen).

§ 7 Absatz 2 LGG zielt auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern, muss aber nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Dritten Geschlecht (vgl. BVerfG, Urt. v. 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16) so gelesen werden, dass er die sprachliche Gleichstellung aller Geschlechter umfasst. Es sollten über den Wortlaut der Vorschrift hinaus neutrale Formulierungen gewählt werden. Der Zusatz (m/w/d) erfüllt diese Anforderung in Stellenausschreibungen.





#### Tipp für die Praxis:

Zudem können in der Öffentlichkeitsarbeit, in informellen Schreiben und der internen Kommunikation Gender-Sternchen, -Doppelpunkt und -Gap Menschen sichtbar machen, die jenseits eines binären Geschlechtersystems leben.

Die Pflicht zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache erfordert es zudem, dass neben den direkten Ansprachen und Rollenbeschreibungen auch die Tätigkeiten und Anforderungsprofile frei von stereotypen Beschreibungsformen bleiben, weil sie ähnliche Ausschlusswirkungen entfalten würden. Durch die Wahl der Worte muss deutlich werden, dass grundsätzlich alle Geschlechter in ihrer intersektionalen Vielfalt für die Stelle oder Funktionen in Frage kommen. Neben eindeutigen Diskriminierungen sind auch Diskriminierungsrisiken oder sog. mittelbare Diskriminierungen zu vermeiden, wenn sich etwa durch die bewusste oder unbewusste Verwendung bestimmter Schlüsselwörter, Formulierungen oder Abbildungen bestimmte Bewerber\*innengruppen nicht angesprochen oder ausgeschlossen fühlen.



#### Werkzeugkasten:

##### Anforderungsprofil einer Stelle

Auch wenn es dazu keine gesetzliche Regelung gibt, ist zu empfehlen, dass ein geschlechtersensibles Anforderungsprofil für die Stelle festgelegt und beschrieben wird, das schon zu Beginn des Auswahlprozesses Klarheit über die wesentlichen formalen Auswahlkriterien bringt. Damit wird eine objektive Grundlage für den weiteren Auswahlprozess geschaffen, die zum einen verhindert, dass die Ausschreibung formal und inhaltsleer bleibt, weil sie bereits auf bestimmte einzelne Bewerber\*innen zugeschnitten ist. Zum anderen dient diese Klarheit auch der Adressierung von Frauen, weil sie Sicherheit, Vorhersehbarkeit und Vertrauen in eine objektive Auswahl schafft. Das Anforderungsprofil der Stelle, bestehend aus Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, sollte vor diesem Hintergrund besonders geschlechtersensibel formuliert werden und an der zu besetzenden Position ausgerichtet werden. Es dürfen daher nur Qualifikationen und Fähigkeiten in das Anforderungsprofil aufgenommen werden, die für die zu besetzende

Stelle oder Position erforderlich sind. Die Tätigkeiten müssen neutral und wertungsfrei beschrieben und Geschlechterstereotype ausgeschlossen werden.

Eine Ausnahme von der Verwendung einer geschlechterneutralen Sprache soll nach der Vorschrift dann möglich sein, wenn ein bestimmtes Geschlecht für die Ausübung der Tätigkeit unverzichtbar ist.

#### Merke:

*Im öffentlichen Dienst sind nur äußerst wenige Tätigkeiten denkbar, für deren Ausübung ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbar sein soll. Dies ist etwa dann anzunehmen, wenn ein bestimmtes Geschlecht nach einer gesetzlichen Regelung verlangt ist (siehe etwa den seltenen Fall des § 84 Strafvollzugsgesetz (StVollzG) für die Durchsuchung im Strafvollzug).*

§ 7 Absatz 2 LGG schließt nicht aus, dass gezielt weibliche Bewerber\*innen adressiert werden. Diese Notwendigkeit ergibt sich aus § 7 Absatz 4 LGG.



#### Werkzeugkasten:

##### Formulierungsvorschlag für Stellenausschreibungen

„Die Dienststelle XY fördert die berufliche Zukunft von Frauen. Bewerbungen von Frauen werden daher ausdrücklich erwünscht und werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes berücksichtigt.“

#### Ist in jeder Ausschreibung auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen?

Nach § 7 Absatz 3 LGG ist auf „bestehende Möglichkeiten“ zur Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen. Trotz dieser restriktiven Formulierung ist vor dem Hintergrund der Bedeutung von Teilzeitmodellen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf grundsätzlich davon auszugehen, dass jede Position in allen Dienststellen nicht nur in Vollzeit, sondern auch in Teilzeit ausgeübt werden kann. Damit gilt diese Hinweispflicht normalerweise für jede Position. Teilzeit kann neben Arbeitszeitreduktion eine Vielzahl flexibler Arbeitszeitmodelle enthalten.

**Tipp für die Praxis:**

Um Frauen zu Bewerbungen anzuregen, können schon in der Ausschreibung konkrete Angebote zur Arbeitsplatzteilung gemacht werden.

§ 7 Absatz 3 Satz 2 LGG stellt ausdrücklich klar, dass sich diese Pflicht auf Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, also Führungspositionen erstreckt.

**Merke:**

*Folge des in § 7 Absatz 3 LGG festgelegten Teilzeit-Grundsatzes ist, dass im Vorfeld einer Ausschreibung immer die Teilzeitfähigkeit einer Stelle mitzudenken ist.*

Ausnahmen von diesem Grundsatz sind nur in beschränkten Fällen zulässig. Dabei reicht es nicht, dass auf das Fehlen von Teilzeitmöglichkeiten verwiesen wird. Vielmehr müssen einer Teilzeitbeschäftigung zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen (→ siehe die Ausführungen zu §§ 17 und 18 LGG). An die Geltendmachung entgegenstehender Gründe sind hohe Anforderungen zu stellen. Eine allgemein gehaltene Feststellung reicht dazu nicht. Die Abwägung von Gleichstellungs- und dienstlichen Gründen ist sorgfältig zu treffen und aktenkundig zu machen. Zwingende Gründe können unter Umständen dann vorliegen, wenn schon vor der Ausschreibung mit Blick auf das Anforderungsprofil feststeht, dass eine Position nicht geteilt werden kann. Besondere beamtenrechtliche Bestimmungen über die Bedingungen von Teilzeit bleiben unberührt.

**Tipp für die Praxis:**

Die Gleichstellungsbeauftragte sollte im Vorfeld der Ausschreibung eine Begründung verlangen, wenn eine Position nicht in Teilzeit ausgeschrieben werden soll.

**Wann müssen Frauen ausdrücklich aufgefordert werden, sich zu bewerben und was ist erforderlich, wenn nach der ersten Ausschreibung keine geeigneten Bewerbungen von Frauen eingehen?**

Um Unterrepräsentation zu beseitigen und das Ausschreibungsziel eines breiten und vielfältigen Bewerber\*innenpools zu erreichen, sind nach § 7 Absatz 4 LGG Frauen dort

gezielt zur Bewerbung aufzufordern, wo sie unterrepräsentiert sind. Hier müssen Bewerbungsmöglichkeiten besonders sichtbar gemacht und Frauen ermutigt werden.

**Merke:**

*Immer dann, wenn eine Position nach dem Gesetz öffentlich ausgeschrieben werden muss, muss die Ausschreibung Frauen gezielt ansprechen.*

Für eine ausdrückliche Aufforderung reicht es nicht, dass Funktions- oder Berufsbezeichnungen geschlechterneutral oder in weiblicher Form („Abteilungsleiterin“) benutzt werden. Vielmehr müssen Formulierungen gewählt werden, die geeignet sind, Frauen ausdrücklich zu bestärken.

**Werkzeugkasten:****Ansprache in Ausschreibungen**

Geeignet sind zum Beispiel Hinweise dazu,

- dass Bewerbungen von Frauen willkommen sind,
- dass das gesetzliche Ziel der Beseitigung von Unterrepräsentanz erreicht werden soll,
- dass der Frauenanteil erhöht werden soll,
- dass die Ziele des Frauenförderplans umgesetzt werden sollen,
- dass weibliche Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation bevorzugt werden,
- dass flexible Arbeitszeitmodelle angeboten werden können.

Ist die gezielte Ansprache gescheitert, weil nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen mit dem Nachweis der geforderten Qualifikation vorliegen, muss nach § 7 Absatz 4 Satz 2 LGG die Stelle erneut ausgeschrieben werden. Das Merkmal der „geforderten Qualifikation“ der Bewerberin ist in Anlehnung an § 9 BGlG so auszulegen, dass es die fachlichen Anforderungen an die zu besetzende Stelle oder Funktion bezeichnet. Maßgeblich sind die erforderliche Ausbildung, das Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs und die beruflichen Erfahrungen. Darüber hinaus sind das Dienstalter, die Beschäftigungsdauer, Beförderungsdauer sowie spezifische, durch Familien- und Pflegearbeit erworbene Fähigkeiten zu berücksichtigen, wenn dies für die Qualifikation und die Ausübung der Tätigkeit relevant ist (→ siehe dazu die Ausführungen zu § 9 LGG).





#### Tipp für die Praxis:

Die Gleichstellungsbeauftragte hat in jedem Fall auf die Wiederholung der Ausschreibung hinzuwirken. Zudem hat sie zu prüfen, ob die Ausschreibungsform der ersten Runde angemessen war, alle Möglichkeiten der Veröffentlichung ausgeschöpft, Frauen ausreichend aufgefordert wurden und insbesondere die Öffentlichkeit der Ausschreibung gegeben war. Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben hat sie auf eine Nachbesserung des Ausschreibungstextes und seiner Form hinzuwirken. Darüber hinaus kann sie mit der Dienststelle gemeinsam überlegen oder Änderungsvorschläge machen, wie in einer neuerlichen Runde mehr Frauen adressiert werden können. Es kann unter Umständen angezeigt sein, das Anforderungsprofil oder seine Beschreibung zu ändern, andere Formulierungen zu wählen oder die Form der Ausschreibung zu ändern.

Diese wiederholte Pflicht zur Ausschreibung darf nach dem eindeutigen Wortlaut des Gesetzes nicht umgangen werden. Danach ist sogar eine vermeintlich offensichtliche Aussichtslosigkeit einer neuerlichen Bewerbungsrunde kein Ausnahmegrund, diese auszusetzen. Es entspricht dem Ziel der Ausschreibungspflicht, dass das Argument, es gebe offensichtlich nicht genug Interessierte oder nicht genug „Spezialistinnen“ für bestimmte Funktionen, keine Wirksamkeit entfalten kann. Denn bevor die fehlende Bewerbung von Frauen als vermeintliche Tatsache hingenommen wird, muss hinterfragt werden, wie dieses strukturelle Ungleichgewicht durchbrochen und eigene Praxen geändert werden können. Aus diesem Grund ist es auch nicht ausreichend, dass laufende Ausschreibungsfristen lediglich verlängert werden. Denn Sinn und Zweck der neuerlichen Ausschreibung ist es gerade, die Art und Weise der Ausschreibung zu überdenken und nochmal neu anzusetzen.

#### Merke:

*Die Gleichstellungsbeauftragte ist auch an der erneuten Ausschreibung zu beteiligen.*



#### Werkzeugkasten:

##### Wiederholung einer Ausschreibung

Eine Pflicht zur (erneuten) öffentlichen, gezielt Frauen auffordernden Ausschreibung besteht, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Eine Funktion oder Stelle soll neu besetzt werden.
- Diese Position liegt in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind.
- Im Falle einer Position speziell für Beamt\*innen, Richter\*innen steht keine Regelung im Beamtenrecht oder im richterlichen Dienstrecht dagegen.
- Für die Position ist kein bestimmtes Geschlecht erforderlich.
- (Eine vorherige öffentliche Ausschreibung ist gescheitert.)

#### → Lesetipps

*Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2018): Diskriminierung in Stellenanzeigen ([https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/diskriminierung\\_in\\_stellenanzeigen.pdf](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/diskriminierung_in_stellenanzeigen.pdf))*

*Stefan Braun (2021): Stellenausschreibungen im öffentlichen Dienst. Teil 1: Grundsatz- und verfassungsrechtliche Fragen, in: Die Personalvertretung 01/2021*

*Gert Armin Neuhäuser (2013): Die verfassungsrechtliche Pflicht zu einer Ausschreibung öffentlicher Ämter und ihre (allein) verfassungsimmanente Grenzen, in: NVwZ 2013, 176*

## § 8 Auswahlverfahren

*In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen oder mindestens ebensoviele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch zu laden, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen.*

### **Warum sind in Bereichen, in denen Stellen vorwiegend mit Männern besetzt sind, Frauen mit der erforderlichen Qualifikation paritätisch einzuladen?**

Nach § 8 LGG gelten in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, besondere Vorgaben für Vorstellungsgespräche im Rahmen von Auswahlprozessen. So soll sichergestellt werden, dass in Bereichen, in denen Stellen überwiegend mit Männern besetzt sind, alle für die Stelle in Betracht kommenden Frauen im Auswahlverfahren berücksichtigt werden. Dadurch wird der Frauenanteil in Vorstellungsgesprächen erhöht und die Chancengleichheit in Auswahlprozessen verbessert. Die entscheidenden Gremien und Personen sollen zwischen mehreren qualifizierten Frauen und Männern entscheiden können. Nur so kann eine Vorsortierung zulasten von Frauen aufgrund des „Mini-Me-Effekts“, nach dem Menschen grundsätzlich eher Menschen vertrauen und deshalb bevorzugen, die ihnen ähnlich sind, oder aufgrund von Vorurteilen und Geschlechterstereotypen („typische Männertätigkeit“) verhindert werden. Qualifizierten Frauen soll die Möglichkeit gegeben werden, sich im Vorstellungsgespräch zu beweisen. Karrierehindernisse wie die Wahrnehmung von Sorgepflichten, die oft Grund für die Unterrepräsentation sind, sollen überwunden werden, weil sie das strukturelle Übergewicht von Männern ausgleichen.

Voraussetzungen für die Geltung des § 8 LGG sind:

- Unterrepräsentanz von Frauen in dem Bereich, in dem die Stelle zu besetzen ist (vgl. dazu § 4 LGG)
- Es findet im Rahmen des Bewerbungsverfahrens eine Vorauswahl statt, indem nur ein Teil aller Bewerber\*innen eingeladen wird.

#### **Merke:**

*Die Unterrepräsentanz von Frauen muss vor der Auswahl der Bewerber\*innen zur Einladung zum Vorstellungsgespräch ermittelt werden.*

### **Was ist zu tun, wenn geplant ist, eine Vorauswahl einzuladen, in der weniger Frauen als Männer sind?**

Liegen die Voraussetzungen des § 8 LGG vor, gibt es zahlenmäßige Vorgaben für die Einladungen: entweder müssen mindestens ebenso viele qualifizierte Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden oder alle weiblichen Bewerberinnen, die für die zu besetzende Stelle qualifiziert sind.

Bei einer Vorauswahl, die mehr Männer enthält, müssen also zusätzlich Frauen eingeladen werden. Dazu gibt es zwei Varianten:

- Variante 1: Die Vorauswahl wird mit zusätzlichen qualifizierten Bewerberinnen aufgestockt, bis ein paritätisches Geschlechterverhältnis erreicht ist. Beispielrechnung: Nach einer Vorauswahl sollen 3 Frauen und 5 Männer zum Bewerbungsgespräch eingeladen werden. Es gibt aber im Bewerbungsfeld noch 4 weitere Frauen mit der erforderlichen Qualifikation. Folge: Davon müssen noch 2 mit in die Auswahl genommen werden, damit 5 Frauen und 5 Männer eingeladen sind.
- Variante 2: Falls es für die paritätische Aufstockung nach Variante 1 zahlenmäßig nicht genug qualifizierte Bewerberinnen gibt, müssen zumindest alle qualifizierten Bewerberinnen eingeladen werden. Die geringe Bewerberinnenzahl bestätigt den Nachholbedarf und rechtfertigt die rigide Durchsetzung dieser Vorschrift. Beispielrechnung: Nach einer Vorauswahl sollen 3 Frauen und 5 Männer zum Bewerbungsgespräch eingeladen werden. Es gibt aber im Bewerbungsfeld nur noch eine weitere Frau mit der erforderlichen Qualifikation, sodass nicht im Sinne der Variante 1 aufgestockt werden kann. Folge: Es müssen aber zumindest alle vier Frauen eingeladen werden.

#### **Merke:**

*Liegen keine Bewerbungen von qualifizierten Frauen vor, in einem Bereich vor, in dem wegen Unterrepräsentanz öffentlich ausgeschrieben wurde, muss die Ausschreibung zunächst wiederholt werden, vgl. § 7.*

---

### Wonach bestimmt sich die erforderliche Qualifikation der Bewerber\*in?

Das Merkmal „erforderliche Qualifikation“ ist eine Mindestvorgabe und unterscheidet sich von dem Merkmal der „gleichwertigen Qualifikation“ nach § 9 LGG. Die „erforderliche Qualifikation“ ergibt sich in Anlehnung an § 9 BGleIG aus den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder Funktion. Maßgeblich sind die erforderliche Ausbildung, das Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs und die beruflichen Erfahrungen. Darüber hinaus sind, wenn für die Qualifikation und die Ausübung der Tätigkeit relevant, zu berücksichtigen das Dienstalter, die Beschäftigungsdauer, die Beförderungsdauer sowie spezifische, durch Familien- und Pflegearbeit erworbene Fähigkeiten (dazu mehr in § 9 LGG). Maßgeblich sind die im Ausschreibungstext genannten Voraussetzungen und das sich aus der Aufgabenbeschreibung ergebende Anforderungsprofil. Rechtssicherheit über die erforderliche Qualifikation bringt ein zu Anfang des Bewerbungsverfahrens erstelltes geschlechtersensibles Anforderungsprofil über die wesentlichen formalen Auswahlkriterien (→ siehe dazu § 7 LGG).

#### **Merke:**

*Die Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder Funktion müssen spätestens zur Ausschreibung festgelegt werden. Im laufenden Auswahlverfahren dürfen sie nicht verändert oder ergänzt werden. Idealerweise wird ein Anforderungsprofil erstellt, das dann verbindlich gilt.*

Der Gleichstellungsbeauftragten sollte vor dem Vorstellungsgespräch Folgendes vorliegen:

- die Liste aller Bewerber\*innen, differenziert nach Geschlecht und der erforderlichen Qualifikation
- die Liste der Einzuladenden

---

### Was gilt für andere Verfahren der Vorauswahl wie Einstellungstests, Assessment-Center oder psychologische Testverfahren?

Die Regelung des § 8 LGG steht solchen Verfahren der Vorauswahl entgegen, die diesen paritätischen Ausgleich nicht ermöglichen. Ist ein paritätischer Zugang zu diesen besonderen Verfahren gewährleistet, besteht aber kein Widerspruch zu § 8 LGG. Problematisch sind daher die zunehmenden digitalen und automatisierten Personalauswahlverfahren. Denn sie basieren meist auf anonymisierten Bewerbungsverfahren, bei denen die Entscheidungsverantwortlichen bestimmte Da-

ten wie Geschlechterangaben zu den Bewerber\*innen nicht erfahren. In diesen Fällen ist kein Ausgleich bei Unterrepräsentanz möglich, sodass diese Verfahren im Widerspruch zu § 8 LGG stehen. Dabei werden sie oft mit dem Vorsatz angewendet, gerade Benachteiligungen der Bevorzugungen aufgrund des Geschlechts verhindern zu wollen. Allerdings können sie die mit § 8 LGG angestrebte Kompensation des strukturellen Ungleichgewichts im Vorfeld von Jobvergaben, also auf der Zugangsebene (wie ungleichmäßige Erwerbsbiografien, verminderte Arbeitsfähigkeit, fehlende oder atypische Reputation), nicht beheben. Etwas anderes könnte nur gelten, wenn die digitalen Auswahlverfahren gewährleisten, dass nicht nur die direkten Daten zum Geschlecht, sondern alle, durch die auf Geschlecht geschlossen werden kann oder die geschlechtsspezifisch geprägt sind, entfernt werden. Eine solche Diskriminierungsfreiheit konnte bisher noch nicht sichergestellt werden. Entsprechend des § 4 Absatz 1 Satz 3 BGleIG sollte daher die Durchsetzung des LGG „auch bei grundlegenden Änderungen von Verfahrensabläufen in personellen, organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten, insbesondere durch Automatisierung oder Auslagerung“ sichergestellt werden.

---

### Was passiert, wenn diese besonderen Vorgaben für Vorstellungsgespräche nicht eingehalten werden?

Die behördliche Gleichstellungsbeauftragte kann bei Nichteinhaltung der Vorgaben Widerspruch erheben, weil es sich um einen Verstoß gegen die im LGG vorgesehenen Verfahren handelt. Ihre ausreichende Beteiligung im Verfahren sollte daher sichergestellt sein. Der Verfahrensfehler kann auch vom Personalrat geltend gemacht werden. Die Bewerber\*innen haben zudem die Möglichkeit, gerichtlich über eine Konkurrent\*innenklage dagegen vorzugehen.

#### → Lesetipps

*Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2019): Fair in den Job! - Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren ([https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden\\_fair\\_in\\_den\\_job.pdf](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_fair_in_den_job.pdf))*

*Carsten Orwat (2019), Diskriminierungsrisiken durch Verwendung von Algorithmen ([https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/studie\\_diskriminierungsrisiken\\_durch\\_verwendung\\_von\\_algorithmen.pdf](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/studie_diskriminierungsrisiken_durch_verwendung_von_algorithmen.pdf))*

## § 9 Einstellung und beruflicher Aufstieg

1. *Beträgt der Anteil von Frauen in einer Besoldungsgruppe innerhalb einer Laufbahn, in einer Entgeltgruppe oder in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nicht mindestens 50 Prozent, sind Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie Mitbewerber, bevorzugt einzustellen, höher zu gruppieren und zu befördern, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt nicht, wenn für die Besetzung einer Richterstelle die Mitwirkung des Richterwahlausschusses vorgeschrieben ist.*
2. *Bei Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höherbewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze dürfen zum Nachteil der Betroffenen nicht berücksichtigt werden:*
  1. *der Familienstand,*
  2. *die zeitliche Belastung durch Elternschaft, durch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder die Absicht, von der Möglichkeit einer Ermäßigung der Arbeitszeit Gebrauch zu machen,*
  3. *die Einkommenssituation des Partners oder der Partnerin,*
  4. *die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, die Reduzierung der Arbeitszeit oder die Verzögerung des Abschlusses einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.*
3. *In der Familie und im Ehrenamt erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind bei der Qualifikation zu berücksichtigen, wenn sie für die vorgesehenen Tätigkeiten dienlich sind.*
4. *Fragen nach Vorliegen einer Schwangerschaft, nach der Familienplanung oder danach, wie die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig.*

### **Warum sind Frauen in bestimmten Bereichen bevorzugt einzustellen?**

Eine Bevorzugung bei der Stellen- und Funktionsbesetzung ist verfassungsrechtlich dort geboten, wo Gleichstellung noch nicht erreicht ist. Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG gibt dem Staat auf, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern tatsächlich durchzusetzen und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Für die Erwerbsarbeit bedeutet dies, dass Frauen gleiche Erwerbschancen haben müssen und überkommene Geschlechterstereotype und Rollenverteilungen zulasten von Frauen aufgebrochen werden müssen. Dazu kann es notwendig sein, „faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, durch begünstigende Regelungen auszugleichen“ (BVerfG, Urt. v. 28.01.1992 – 1 BvR 1025/84, 1 BvL 16/83 und 10/91). Zur Durchsetzung von tatsächlicher Gleichstellung bedarf es also der konsequenten beruflichen Förderung von Frauen. Eine Maßnahme zur Beseitigung bestehender Nachteile kann eine Quoten-

regelung sein. Denn wenn es offensichtlich eine Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Tätigkeitsbereichen, insbesondere in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen und in Führungspositionen, gibt, braucht es Instrumente, die direkt darauf gerichtet sind, diesen Anteil zu erhöhen und die Ungleichheit abzubauen.

#### **Merke:**

*Die Unterrepräsentanz von Frauen geht über eine zahlenmäßige Unterrepräsentanz hinaus und beruht auf einer faktischen strukturellen Benachteiligung. Das ist der Grund, warum die Vorzugsregel nicht zugunsten von Männern eingreift, denn sie sind im öffentlichen Dienst nicht faktisch benachteiligt.*

Die Quote ist unter bestimmten Voraussetzungen (dazu unten) zulässig und geboten, weil sie Barrieren in der Beschäftigung abbaut und Durchlässigkeit für den beruflichen Aufstieg schafft.

## Haben Frauen immer Vorrang gegenüber einem Mann?

§ 9 Absatz 1 LGG sieht eine bevorzugte Einstellung, Höhergruppierung oder Beförderung von Frauen vor, wenn sie in einer Besoldungsgruppe innerhalb einer Laufbahn, in einer Entgeltgruppe oder in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben unterrepräsentiert sind (→ siehe die Ausführungen zu § 8 LGG). Voraussetzung für diesen Vorrang von Frauen ist, dass sie eine gleichwertige Qualifikation haben wie ihre männlichen Mitbewerber. Ist dies im Einzelfall gegeben, können Frauen bevorzugt werden gegenüber männlichen Mitbewerbern. Etwas anderes gilt nur, wenn „in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“.

### Merke:

*Nach dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) sind flexible, auch genannt leistungsbezogene Quoten zulässig, sie dürfen also nicht starr und nicht qualifikationsunabhängig sein. Voraussetzung ist, dass eine gleichwertige Qualifikation vorliegt und zugunsten der nicht begünstigten Gruppe eine Öffnungsklausel in Form einer Härtefallregelung vorgesehen ist (EuGH, Urt. v. 06.07.2000 – C-407/98, Rn. 62 sowie EuGH, Urt. v. 11.11.1997 – C409/95, Rn. 33).*

Frauen dürfen daher nicht automatisch bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt werden, vielmehr muss im Einzelfall geprüft werden, ob in der Person des männlichen Mitbewerbers besondere, außergewöhnliche Umstände vorliegen, die im Einzelfall das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichstellung der Frauen überwiegen.



### Tipp für die Praxis:

Die Gleichstellungsbeauftragte muss in die Härtefallprüfung einbezogen werden.

Eine solche Ausnahme im Einzelfall kann vorliegen, wenn die Einstellung der Frau eine sozial untragbare Härte für den Mitbewerber bedeuten würde. Daran sind hohe Anforderungen zu stellen. Insbesondere dürfen nur solche persönlichen Gründe des Mitbewerbers berücksichtigt werden, die nicht schon ihrerseits diskriminierende Wirkung gegenüber weiblichen Bewerberinnen haben, beispielsweise weil sie auf tradierte Rollenverteilungen gründen. Von der Rechtsprechung als Härtefall anerkannt werden zum Beispiel ein deutlich höheres Dienstalter des Mitbewerbers oder ein außergewöhnliches, gesellschaftsprägendes Engagement außerhalb der

Arbeit. Denkbar sind auch die Stellung eines alleinerziehenden Vaters, eine Schwerbehinderung oder die Zuordnung zum Dritten Geschlecht. Diese Beispiele können nicht pauschal übertragen werden, sondern sind nur Anhaltspunkte für Einzelfallprüfungen.

## Wann liegt eine gleichwertige Qualifikation vor?

Grundsätzlich gilt auch bei Unterrepräsentanz von Frauen das Prinzip der Bestenauslese nach Artikel 33 Absatz 2 GG. Alle Bewerber\*innen werden daher zunächst ausschließlich nach ihrer Qualifikation beurteilt und verglichen. Maßgeblich sind danach vor allem ihre Eignung, ihre Befähigung und ihre fachliche Leistung (→ siehe dazu nächste Frage). Haben Bewerber\*innen nach der Beurteilung der Qualifikation einen Vorsprung, kommt § 9 Absatz 1 LGG nicht zum Tragen, weil keine gleichwertige Qualifikation vorliegt. Ausschließlich bei einem sog. „Qualifikations-Gleichstand“ kann aus § 9 Absatz 1 LGG – unter Berücksichtigung der Härtefallregelung – folgen, dass die weibliche Bewerberin den Vorrang erhalten muss. Die Ungleichbehandlung männlicher Bewerber lässt sich durch Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG rechtfertigen.



### Tipp für die Praxis:

Es liegt kein Verstoß gegen Artikel 33 Absatz 2 GG vor, weil die Bevorzugung weiblicher Bewerberinnen erst einsetzt, wenn ein Gleichstand hinsichtlich Leistung, Eignung und Befähigung besteht.

Die nach dem Wortlaut erforderliche Gleichwertigkeit der Qualifikation ist etwas anderes als eine formal gleiche Qualifikation. Denn die verglichenen Qualifikationen müssen nicht genau identisch sein, sondern in ihrem Wert für die zu besetzende Stelle oder Funktion gleich. Auch der Europäische Gerichtshof lässt eine „fast gleichwertige Qualifikation“, in der englischen Version „equivalent or substantially equivalent merits“ genügen (→ siehe EuGH, Urt. v. 06.07.2000 – C-407/98, Rn. 62).



### Tipp für die Praxis:

Die Quotenregel des LGG ist nach den genannten Kriterien europarechts- und verfassungskonform. Zudem ist sie als fortschrittlich zu bewerten, weil sie nicht starr auf eine gleiche Qualifikation abstellt,

sondern im Sinne eines fortschrittlichen Gleichheitsdenkens eine „gleichwertige Qualifikation“ genügen lässt. Dadurch wird eine Verwaltungspraxis unterbunden, die sich auf den Vergleich von Gesamtnoten beschränkt und damit das Spannungsverhältnis zwischen Gleichberechtigungsgebot und Leistungsprinzip aus Artikel 33 Absatz 2 GG einseitig zugunsten von Letzterem auflöst und das Schutzziel der Quotenregel untergräbt.

Damit können auch andere in § 9 Absatz 3 LGG genannte Kriterien wie „in der Familie und im Ehrenamt erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten“ bei der Beurteilung der Qualifikation berücksichtigt werden, wenn sie für die vorgesehenen Tätigkeiten dienlich sind (→ siehe dazu die nächste Frage). Die einstellende Dienststelle hat grundsätzlich einen weiten Entscheidungsspielraum bei der Bewertung der einzelnen Kriterien und der Erstellung einer Gesamtbeurteilung.

#### **Tipp für die Praxis:**

Im Fall der Unterrepräsentanz ist Geschlecht also kein weiteres Auswahlkriterium bei der Beurteilung der Qualifikation. Weibliche Bewerberinnen werden nicht eingestellt, weil sie eine Frau sind! Vielmehr kommt das Geschlecht erst als eine Art Hilfskriterium zum Tragen, wenn die Gleichwertigkeit der Qualifikationen der weiblichen Bewerberin zu ihren männlichen Mitbewerbern bereits festgestellt wurde. Tritt dieser Fall aber ein, bindet es die Auswahlentscheidung und die Frau erhält den Vorrang. Es kann nicht mehr durch andere Kriterien aufgewogen werden, es sei denn, es liegt ein Härtefall vor (s. o.).

#### **Welche Kriterien dürfen bei der Beurteilung der Qualifikation der Bewerber\*innen nicht und welche müssen dagegen berücksichtigt werden?**

Auch im Rahmen der Quotenregelung ist also die Frage nach der Qualifikation zentral. § 9 Absatz 1, 2 und 3 LGG geben vor, welche Kriterien zur Beurteilung der Qualifikation und zur sog. Bestenauslese herangezogen werden dürfen und welche nicht.



#### **Tipp für die Praxis:**

Die Gleichstellungsbeauftragte sollte die Personalverantwortlichen vor dem Auswahlverfahren darauf hinweisen, welche Vorgaben nach § 9 LGG einzuhalten sind.

Die Qualifikation einer Person setzt sich primär aus drei Kriterien zusammen (vgl. auch Artikel 33 Absatz 2 GG), aus ihrer Eignung, ihrer Befähigung und ihrer fachlichen Leistung.



#### **Werkzeugkasten:**

##### **Qualifikation einer Person**

Die „Eignung“ der Bewerber\*innen umfasst die Persönlichkeit, die intellektuelle und körperliche Eignung sowie die charakterliche Eigenschaft, soweit sie für die jeweilige Stelle oder Funktion von Bedeutung sind. „Befähigung“ meint die Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die für die Aufgabenerfüllung erforderlich sind. „Fachliche Leistung“ erfasst die bisherigen Arbeitsergebnisse und -erfahrungen, das Arbeitsverhalten, die praktischen Arbeitsweisen und ggf. das Führungsverhalten.

Gemäß § 9 Absatz 3 LGG sollen zusätzlich bei der Beurteilung berücksichtigt werden, die „in der Familie und im Ehrenamt erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten (...), wenn sie für die vorgesehenen Tätigkeiten dienlich sind.“ In diesem Rahmen erworbene Kenntnisse, Fähigkeiten oder Fertigkeiten, wie zum Beispiel Fähigkeiten im Bereich Teamarbeit oder im Umgang mit Menschen, sowie besondere Leistungsfähigkeit, Organisationsfähigkeit, Belastbarkeit, Verantwortungsbewusstsein oder Führungsfähigkeiten, tragen zur Qualifikation bei, wenn sie für die zu besetzende Stelle oder Funktion eine Rolle spielen. Damit sollen familiäres und zivilgesellschaftliches Engagement insbesondere von Frauen einbezogen werden, um Nachteile eventuell unterbrochener, atypischer Erwerbsbiografien (Karriereunterbrechungen oder geringe Arbeitszeit aufgrund von Familien- oder Ehrenarbeit) auszugleichen. Solche Zusatzqualifikationen müssen schon bei der Auswahl zur Einladung zum Bewerbungsgespräch einfließen.





#### Tipp für die Praxis:

Damit dieser frauenfördernde Aspekt zum Tragen kommt, sollte der Begriff des Ehrenamtes eng verstanden und auf Tätigkeiten im Sozialbereich beschränkt werden, die als typisch weiblich konnotiert sind.

§ 9 Absatz 2 LGG normiert, welche Kriterien nicht zum Nachteil der Betroffenen berücksichtigt werden dürfen, wenn es um die Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höherbewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze geht. Dazu gehören

- der Familienstand,
- die zeitliche Belastung durch Elternschaft, durch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder die Absicht, von der Möglichkeit einer Ermäßigung der Arbeitszeit Gebrauch zu machen (vgl. § 18 Absatz 1 Satz 2 LGG),
- die Einkommenssituation des Partners oder der Partnerin,
- die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, die Reduzierung der Arbeitszeit oder die Verzögerung des Abschlusses einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.



#### Tipp für die Praxis:

Weil sich die Wahrnehmung von Familienarbeit faktisch oft hinderlich für die Karriere auswirkt und diese zur Unterrepräsentanz von Frauen gerade in Führungspositionen beiträgt, ist die Regelung nötig und dringend durchzusetzen, dass diese Umstände bei der Beurteilung konsequent ausgeblendet werden.

Zudem dürfen das Dienstalder, Beförderungszeiten sowie alle persönlichen Merkmale des § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), namentlich neben Geschlecht, „Rasse“, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Lebensalter oder die sexuelle Identität nicht nachteilig berücksichtigt werden.

Die Dienststelle hat bei der Entscheidung über die Qualifikation einen weiten Beurteilungsspielraum. Sie kann frei entscheiden, wie sie die erlaubten Beurteilungskriterien gewichtet. Sie muss dabei aber den Gleichheitsgrundsatz berücksichtigen. Zudem muss sie sich an das Aufgabenprofil des Ausschreibungstextes sowie an ein Anforderungsprofil halten, falls erstellt. Davon darf nachträglich nicht abgewi-

chen werden. Zudem dürfen keine Kriterien einfließen, die für die zu besetzende Stelle oder Funktion irrelevant sind.



#### Tipp für die Praxis:

Klarheit für die Betroffenen und für die Gleichstellungsbeauftragte bringt ein zu Beginn des Auswahlverfahrens erstelltes, konkretes Anforderungsprofil, weil es die Vergleichbarkeit sicherstellt und die Maßstäbe transparent macht. Ein zuvor erstelltes Anforderungsprofil ist verbindlich.

#### Wie kann eine gleichstellungsgerechte Beurteilung sichergestellt werden?

Gerade weil die Beurteilung der Qualifikation zentral für die Vorrangregel nach § 9 Absatz 1 LGG ist, ist es wichtig, dass bei der Feststellung keine Benachteiligung der weiblichen Bewerberin vorliegt. Nach dem 2. Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (BT-Drs. 18/12840, S. 131) haben die Beurteilungen im Rahmen von Auswahlprozessen eine „gleichstellungspolitische Schlüsselrolle“. Benachteiligungen passieren hier oft unbewusst und intransparent für die Betroffenen, wenn zum Beispiel mit dem Wunsch auf Teilzeit mangelnder Arbeitseinsatz unterstellt wird. Es wirken oftmals Geschlechterstereotypen und tradierte Rollenverteilungen – meist zulasten von Frauen.



#### Tipp für die Praxis:

Die Gleichstellungsbeauftragte sollte auf die geschlechtergerechte Formulierung von Beurteilungskriterien hinwirken und an deren Ausgestaltung beteiligt werden. Gleichstellungsaspekte dürfen nicht marginalisiert werden. Insbesondere ist auf eine geschlechtsneutrale Tätigkeitsbeschreibung zu achten.

Von außen könnte durch die Landesregierung Druck erzeugt werden durch Zielvereinbarungen, die zum Abschluss von geschlechtergerechten Beurteilungsleitlinien verpflichten und dazu Maßnahmen wie Schulungen, Qualitätskontrollsysteme, aber auch die geschlechterausgeglichene Besetzung von personalentscheidenden Gremien vorsehen.

---

### Was darf im Vorstellungsgespräch nicht gefragt werden?

§ 9 Absatz 4 LGG formuliert ausdrücklich, welche Fragen bei einem Vorstellungsgespräch nicht gestellt werden dürfen. Das sind solche nach dem Vorliegen einer Schwangerschaft, nach der Familienplanung oder danach, wie die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann. Solche Fragen sind unzulässig. Auf sie muss die Bewerberin oder der Bewerber nicht oder nicht wahrheitsgemäß antworten.



#### Tipp für die Praxis:

Da sich die Bewerber\*innen in einer besonderen Situation befinden und die Gefahr besteht, dass sie sich zu einer Antwort genötigt sehen oder zu ihrem Nachteil antworten, sollte die Gleichstellungsbeauftragte direkt die unzulässigen Fragen zurückweisen.

---

### Wie können Bewerberinnen gegen Fehler und Benachteiligungen im Auswahlverfahren vorgehen und diese beweisen? Wie können Gleichstellungsbeauftragte sie unterstützen?

Gleichstellungsbeauftragte begleiten den Auswahlprozess und können so auf die Regelhaftigkeit in den verschiedenen Phasen hinwirken, über Gefahren und Hürden aufklären, auf entsprechende Vorgaben hinweisen. Sie haben also eine unterstützende Funktion. Zudem fordern sie durchgehend die Geschlechterperspektive ein. Gleichzeitig schaffen sie durch ihre Beteiligung Transparenz. Um die Bewerber\*innen bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche zu unterstützen, sollten die Gleichstellungsbeauftragten auf aussagekräftige Auswahlvermerke bestehen und im Idealfall das gesamte Auswahlverfahren inklusive Bewerbungsverfahren dokumentieren. Standardisierte Fragenkataloge helfen dabei. Durch zeitnahe, schriftliche Protokollierung der Abläufe wären mögliche Benachteiligungen nachvollziehbar und dienen der Beweisbarkeit.

### → Lesetipps

Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (2018): *Verfassungsrechtliche Zulässigkeit von Frauenquoten, Aktenzeichen WD 3 - 3000 - 080/18* (<https://www.bundestag.de/resource/blob/556776/1d09f7fb98305d183bfb30ac15c1d3d7/WD-3-080-18-pdf-data.pdf>)

Hans-Jürgen Papier und Martin Heidebach (2015): *Mehr Frauen in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes durch Fördermaßnahmen – verfassungs- und europarechtliche Bewertung*, in: DVBl 03/2015, S. 125

Christine Langenfeld, in: Theodor Maunz und Günter Dürig (Begr.) (2023): *Grundgesetz. Kommentar, Loseblatt, Art. 3 Abs. 2*



## § 9a Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

1. Sexuelle Belästigungen sind Diskriminierungen und Dienstpflichtverletzungen. Es gehört zur Dienstpflicht von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.

2. Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen.

### Wann liegt eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vor?

§ 9a LGG regelt die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die Vorschrift definiert zwar nicht, was darunter zu verstehen ist, gibt jedoch durch ihre Einordnung als Diskriminierung und Dienstpflichtverletzung den Auslegungsrahmen vor.

Die Vorschrift setzt den Begriff der sexuellen Belästigung voraus, ohne ihn näher zu beschreiben. Eine erste Orientierung für erfasste Verhaltensweisen bietet daher die Auflistung in § 12 Absatz 2 LGG Berlin, die sich im Wesentlichen an § 3 Absatz 4 AGG orientiert. Hiernach gelten als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- unerwünschter Körperkontakt,
- unerwünschte Bemerkungen,
- Kommentare und Witze sexuellen Inhalts,
- Zeigen pornografischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen.

Die Auflistung differenziert nicht nach der Intensität eines Verhaltens, sodass auch anzügliche Gesten als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu qualifizieren sind. Ferner sind auch nur einmalige Vorfälle erfasst.

Neben diesen individuellen Verhaltensweisen kann auch das Vorliegen eines feindlichen Arbeitsumfeldes ausreichen, sofern es „von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist“. Eine solche Kennzeichnung liegt dann vor, wenn diese Handlungen in einer Gesamtschau für das Umfeld charakteristisch oder typisch erscheinen. Diese Umschreibung entspricht inhaltlich dem Mobbing-Begriff, den das BAG nun aus dem AGG entnimmt.



#### Tipp für die Praxis:

Kurz nach dem Inkrafttreten des AGG geht das BAG davon aus, dass der Gesetzgeber mit der Definition des Begriffes „Belästigung“ im AGG letztlich auch den Begriff des „Mobbing“ umschrieben hat, soweit dieses seine Ursachen in einem Diskriminierungsmerkmal des § 1 AGG hat. Demnach läge der einzige Unterschied darin, dass Mobbing auf keinem besonderen Grund beruhen muss, während eine diskriminierende Belästigung im Sinne des § 3 Absatz 3 AGG an die Merkmale des § 1 AGG anknüpft (BAG, Urt. v. 25.10.2007 – 8 AZR 593/06).

Unerwünscht ist ein Verhalten dann, wenn die Unerwünschtheit objektiv erkennbar ist. Dieser Maßstab ist wichtig. Es ist daher unwichtig, ob die belästigende Person die sexuelle Belästigung (nicht) beabsichtigt hat („War doch nicht so gemeint!“) oder die Situation anders verstanden hat („Du wolltest es doch auch!“). Das Verhalten der belästigten Person darf hier insbesondere nicht herangezogen werden, sodass Fragen der Provokation, der aktiven Beteiligung etc. keine Rolle spielen. Es reicht nach dem AGG, wenn eine Würdeverletzung – damit ist eine Objektivierung gemeint – nach objektiven Maßstäben tatsächlich eingetreten (sprich: „bewirkt“) ist.



#### Tipp für die Praxis:

Die Objektivierung betrifft die Herabwürdigung der belästigten Person als Objekt der Dominanz. Das BAG hat 2017 entschieden, dass eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz „vielmehr häufig Ausdruck von Hierarchien und Machtausübung und weniger von sexuell bestimmter Lust“ ist. Damit hat es bestätigt, dass sexuelle Belästigung nicht einverständliche Sexualität, sondern einseitigen Machtmissbrauch betrifft (BAG, Urt. v. 29.06.2017 – 2 AZR 302/16).

Die von der Vorschrift vorgenommene Einordnung als Diskriminierung hat daher große praktische Relevanz. Sie wirkt einer Bagatellisierung und Verharmlosung entgegen, indem sie – anstelle auf rechtlich irrelevante Liebesbeziehungen oder Flirts zu verweisen – das asymmetrische Machtverhältnis hervorhebt. Ein solcher gleichheitsrechtlicher Fokus auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz lässt keinen Raum für missverständene Flirts, sondern interessiert sich für Chancengleichheit im Beruf.



#### Werkzeugkasten:

##### Behauptung eines „Missverständnisses“

Die belästigende Person rechtfertigt sich mit dem Hinweis, dass das problematisierte Verhalten doch nur ein bloßes Missverständnis war, da sie von einem einvernehmlichen Flirt ausging. Dieser Einwand ist aus mehreren Gründen irrelevant:

Erstens reicht es aus, wenn eine sexuelle Belästigung – ganz unabhängig vom individuellen Vorsatz – tatsächlich eingetreten ist.

Zweitens ist ein Anknüpfen an der vermeintlichen Einvernehmlichkeit insbesondere in den Situationen ungeeignet, in denen ein Machtverhältnis vorliegt. Studien zufolge erscheint die Situation für belästigte Personen ausweglos, da sie Angst vor einem Jobverlust haben, wenn sie sich dagegen wehren.

Zuletzt ruft das Erfordernis einer Gegenwehr gewisse Vergewaltigungsmythen hervor, die ein verzerrtes Bild der realen Situation bieten. Anstelle des fight-or-flight-Mechanismus, wird zu Recht von einem fight-flight-or-freeze-Mechanismus gesprochen.

#### Welche Maßnahmen sind erforderlich?

Die Vorschrift legt fest, dass Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen eine besondere Verantwortung in der Verhinderung und Beseitigung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zukommt. Die Praxis zeigt, dass sexuelle Belästigung am effektivsten top-down entgegen gewirkt und bekämpft werden kann. In Betracht kommen folgende Maßnahmen, die nach Prävention und Sanktion getrennt werden können. Die Festlegung von Maßnahmen in einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung und/oder auch dem Gleichstellungsplan ist besonders empfehlenswert. Dies ermöglicht Handlungssicherheit im Fall einer sexuellen Belästigung.

#### Vorbeugende Maßnahmen/„Entgegenwirken“

- Klare Kommunikation einer Null-Toleranz-Betriebspolitik: Sofern noch nicht erfolgt, ist das Aufsetzen einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung zum Umgang mit dem Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz dringend zu empfehlen. Hierin sollen insbesondere klare Zuständigkeiten benannt, ein niedrighschwelliger Zugang ermöglicht und ein transparent und fair gestaltetes Beschwerdeverfahren mit der Nennung von Sanktionen geregelt werden.
- Sensibilisierung und Informationsmaterialien: Es empfiehlt sich ferner, den gesamten Betrieb bzw. die gesamte Dienststelle durch Schulungen und Informationsmaterialien mit dem Thema näher vertraut zu machen, um auch Barrieren abzubauen und zu einer Enttabuisierung zu führen. § 12 Absatz 2 AGG nennt als mögliches Mittel Schulungen. Von großer Relevanz ist hier die Schulung von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, die eine Signalwirkung für den betrieblichen Umgang mit sexueller Belästigung ausüben.
- Berücksichtigung im Arbeitsschutz: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz betrifft die Gesundheit und Sicherheit, da es sich um eine arbeitsplatzbezogene Gefährdung gewisser vulnerabler Personengruppen handelt. Ein arbeitsschutzrechtlicher Zugriff, zum Beispiel durch das Erstellen einer Gefährdungsbeurteilung zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, wie auch die Entwicklung von Vor- und Nachsorgekonzepten eines Gewaltmanagementkonzepts, kann effektive Prävention versprechen und vorige Maßnahmen sinnvoll flankieren.

#### Nachträgliche Maßnahmen/„Nachwirken“

- Unterstützungsmaßnahmen: Bei einem Vorfall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist als erste Maßnahme sicherzustellen, dass die belästigte Person Zugang zu allen für sie hilfreichen, wirksamen und diskriminierungssensibilisierten Abhilfemaßnahmen, Fachberatungsstellen und Beratungsdienste hat. Diese Aufgabe der Navigation zu weiteren Stellen könnte die Gleichstellungsbeauftragte übernehmen.

- Aufklärungsmaßnahmen: Sofern ein Fall bekannt geworden ist, muss dem nachgegangen werden. Nachgehen meint hier, dass mögliche Verdachtsmomente über das Vorliegen einer sexuellen Belästigung ausgeräumt werden müssen. Wichtig ist hierbei, dass insbesondere den Äußerungen der belästigten Personen Glauben geschenkt wird, da diese häufig als „unglaublich“ dargestellt werden. Eine solche betroffenenzentrierte Auslegung steht im Einklang mit der getroffenen Einordnung als Diskriminierung, die ein diskriminierungssensibles Vorgehen erfordert, auch im Hinblick auf Aussagegerechtigkeit. Auch wenn die Formulierung des bekannt gewordenen Falles eine (Betriebs-)Öffentlichkeit vermuten lässt, muss diese Voraussetzung in Anbetracht der Schamhaftheit des Themas eng ausgelegt werden, sodass es ausreicht, wenn ein Fall „zur Kenntnis“ gelangt ist.
- Sanktionsmaßnahmen: Wenn sich ein Verdacht erhärtet, kann eine sexuelle Belästigung – auch im Interesse der anderen Mitarbeitenden – nicht folgenlos bleiben. Als arbeits- bzw. dienstrechtliche Mittel kommen, so der Katalog in § 12 Absatz 3 AGG, die „Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung“ in Betracht. Auch hier ist entscheidend, dass nicht die belästigte Person versetzt wird, ihr gekündigt wird oder sie aber zum letzten Mittel der Eigenkündigung greift, sondern die Maßnahme die belästigende Person trifft.

### Welche Rechte stehen der belästigten Person zu?

Die Vorschrift nennt zwar die Beschwerde, macht jedoch keine weiteren Angaben hierzu. Da nach dem AGG ein offizielles Beschwerdeverfahren bereits verpflichtend ist, erscheint die hier vorausgesetzte Beschwerde – als sinnvolle Ergänzung zu dem AGG – formlos möglich. Die belästigte Person kann sich daher bei einem Vorfall beschweren. Aus mehreren Gründen wird eine Beschwerde bislang noch zu wenig in Anspruch genommen: Da das Thema immer noch schambehaftet ist, vertrauen sich belästigte Personen selten weiteren Personen damit an. Wenn sie das tun, liegt dazwischen häufig ein größerer zeitlicher Abstand. Studien zufolge haben sie insbesondere Angst davor, dass ihnen nicht geglaubt wird, weil sie die sexuelle Belästigung nicht beweisen können. Sie befürchten die Reaktionen der anderen Mitarbeitenden, sie haben Sorge vor der Parteinahme der (zumeist männlichen) Vorgesetzten zugunsten der

belästigenden Person, sie haben nicht zuletzt Angst vor Sanktionen.

Es empfiehlt sich daher eine anonyme Beschwerdemöglichkeit. Das sogenannte Maßregelungsverbot des zweiten Absatzes der Vorschrift, das sich so auch in § 16 AGG findet, zielt darauf ab, die belästigte Personen vor nachteiligen Auswirkungen aufgrund ihrer Beschwerde zu schützen. Das ist jedoch nicht in allen Situationen effektiv.

### Welche Rechte hat die Gleichstellungsbeauftragte?

Auffällig ist, dass die Vorschrift im Vergleich zu Parallelvorschriften anderer Landesgleichstellungsgesetze keine Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten vorsieht. Die entsprechenden Gesetze von Berlin, Thüringen, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt sehen vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte zur Entgegennahme von Beschwerden, zur Beratung und zur Weiterleitung an die Dienststellen- oder Behördenleitung befugt sind. Die Gesetze von Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein enthalten sogar Mitwirkungsrechte.

Wenngleich eine solche ausdrückliche Rechtspflicht zwar fehlt, fällt kraft Natur der Sache der Umgang mit sexueller Belästigung in den Kernbereich der Arbeit einer Gleichstellungsbeauftragten (→ siehe auch § 22 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 6 Satz 2 LGG).

#### **Merke:**

*Die Beauftragung als Gleichstellungsbeauftragte ist nicht identisch mit der Beauftragung als AGG-Beschwerdestelle.*



#### **Tipp für die Praxis:**

Nichtsdestotrotz kann die Gleichstellungsbeauftragte (unabhängig davon, ob sie selbst auch AGG-Beschwerdestelle ist oder nicht) auch auf die Möglichkeit einer Beschwerde nach AGG verweisen.

→ **Lesetipps**

Monika Schröttle, Ksenia Meshkova und Clara Lehmann (2022): *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention* ([https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang\\_mit\\_sexueller\\_belaestigung\\_am\\_arbeitsplatz.pdf](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf))

Barbara Nägele, Nils Pagels und Filiz Berger (2021): *Beispiele Guter Praxis zur Prävention und Intervention von sexueller Belästigung im Arbeitsleben* ([https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/beispiele\\_guter\\_praxis\\_sexuelle\\_belaestigung.pdf](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/beispiele_guter_praxis_sexuelle_belaestigung.pdf))

Vera Egenberger (2021): *Konzept für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes* ([https://www.bug-ev.org/fileadmin/Arbeitsdokumente/3.\\_Auflage\\_Konzept\\_fuer\\_eine\\_innerbetriebliche\\_Beschwerdestelle\\_final\\_webseite.pdf](https://www.bug-ev.org/fileadmin/Arbeitsdokumente/3._Auflage_Konzept_fuer_eine_innerbetriebliche_Beschwerdestelle_final_webseite.pdf))

## § 10 Ausbildung

Ausbildungsplätze sollen in beruflichen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens zur Hälfte an Frauen vergeben werden. In diesen Bereichen sind Frauen zusätzlich zur Ausschreibung besonders zu motivieren, sich um Ausbildungsplätze zu bewerben.

### Warum ist eine gleichstellungssensible Nachwuchsförderung wichtig?

Die Regelung strebt eine gleichgewichtige Verteilung von Ausbildungsplätzen in den Bereichen an, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Nur eine gleichstellungssensible Nachwuchsförderung macht es auf lange Sicht realistisch, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Tätigkeitsbereichen und Funktionen behoben werden kann. So können die Weichen dafür gestellt werden, dass ausreichend Frauen nachrücken können.

#### **Merke:**

*Erst wenn Gleichstellung in der Ausbildung erreicht ist, kann sie auch im Beruf erfolgen.*

Die Verantwortung für gleichstellungssensible Nachwuchsförderung steigt in den Bereichen, in denen die Anforderungen des LGG bisher nur schwer erfüllt werden können und Defizite deutlich werden. Der Umstand, dass es zu wenige Frauen für bestimmte Tätigkeiten gibt, darf nicht einfach als Argument dafür genutzt werden, dass Stellen mangels weiblicher Bewerber\*innen mit Männern besetzt werden, sondern muss zur Konsequenz haben, dass andere Entwicklungen angestoßen werden und somit ein Gegengewicht erzeugt wird.



#### **Tipp für die Praxis:**

Falls die Gleichstellungsbeauftragte dem Einwand begegnet, dass es die Frauen einfach nicht gibt, dann sollte sie stets entgegen, dass daher umso dringlicher die Strukturen dafür geschaffen werden müssen.

Die Ausbildungsmöglichkeiten für Frauen auf allen Ebenen und Tätigkeitsfeldern müssen gesteigert werden, um einen Stellenpool zu schaffen. Eine solche Zukunftssicherung dient auch der Qualitätssicherung der öffentlichen Verwaltung.



#### **Werkzeugkasten:**

##### **Ausbildungsquoten**

Geschlechtsspezifische Ausbildungsquoten sind zulässig, solange sie ein Gleichstellungsdefizit ausgleichen sollen, andere Mittel zur Beseitigung der Defizite fehlen und die Quote angemessen und sachgemäß ist. Artikel 12 Absatz 1 GG sowie Artikel 33 Absatz 2 GG stehen dem nicht entgegen. Der Umstand, dass nach dem Berufsbildungsbericht des BMBF der Anteil weiblicher Auszubildender im öffentlichen Dienst mit 63,7 % (2019: 64,0 %) bereits höher ist, belegt nur die Wirksamkeit der Quote. Diese wird erst obsolet, wenn sich die Ausbildungsberufe gleichmäßig verteilen und sich dies in der Berufsausübung und der Besetzung von Führungspositionen widerspiegelt.

### Wie soll die geschlechtergerechte Verteilung von Ausbildungsplätzen erreicht werden?

Das Regelungsziel soll auf zweifache Weise erreicht werden. Zum einen sollen nach § 10 Satz 1 LGG Frauen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen vorrangig berücksichtigt werden, bis mindestens die Hälfte der Plätze an Frauen vergeben wurde. Auf die Art der Ausbildung kommt es dabei nicht an. Das Regelungsziel des § 9 LGG wird damit auf die Vergabe von Ausbildungsplätzen erweitert. Allerdings sind hier die Anforderungen geringer. Wenn eine Unterrepräsentanz vorliegt, ist ein Qualifikationsgleichstand nicht erforderlich. Dies ist auch konsequent, weil im Ausbildungsbereich die Qualifikation erst erzeugt wird und daher nicht zur Voraussetzung gemacht werden darf. Gefordert werden darf daher nur die formale Einstiegsqualifikation.

#### **Merke:**

*Ausbildungsquoten in öffentlichen Berufsausbildungen sind zulässig ohne die vorherige Feststellung einer gleichen Qualifikation von Bewerber\*innen.*

Mit Blick auf den klaren Wortlaut der Vorschrift „mindestens zur Hälfte“ ist eine grundsätzliche Verpflichtung normiert, die nicht mit Verweis auf mangelnde Strukturen (beziehungsweise mangelnde Bewerbung von qualifizierten Frauen) abgewiesen werden kann. Vielmehr sind die Dienststellen angewiesen, entsprechende Strukturen zu schaffen, um die Pflicht erfüllen zu können. Dazu gehört es auch, dass intern reflektiert werden muss, warum bestimmte Strukturen weibliche Auszubildende abschrecken. Insbesondere muss gezielt ausgeglichen beziehungsweise verhindert werden, dass die Überrepräsentanz von Männern in bestimmten Tätigkeitsbereichen dazu führt, dass sich weniger Frauen um Ausbildungsplätze bewerben.

Für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sieht § 10 Satz 2 LGG vor, dass Frauen zusätzlich zur Ausbildung gezielt zur Bewerbung aufzufordern sind. Die Regelung bildet das Pendant zur gezielten Aufforderung von Frauen zur Bewerbung auf Stellen und Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Inhaltlich kann weitestgehend auf diese Ausführungen verwiesen werden (vgl. § 7 Absatz 4 LGG).

---

### Wie kann es gelingen, Frauen gezielt zu Bewerbungen um Ausbildungsplätze zu motivieren?

Es werden manchmal spezielle Maßnahmen erforderlich sein, um gezielt auch jüngere Frauen zu adressieren und zu motivieren.



#### Tipp für die Praxis:

Die Unternehmen sollten sich unter Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten fachkundig durch PR-Spezialist\*innen beraten lassen.

Es ist angeraten, zum Beispiel an Ausbildungsmessen teilzunehmen oder Schulpraktika anzubieten, um weibliche Auszubildende zu gewinnen. Die öffentliche Werbung mit dem Ziel, den Frauenanteil erhöhen zu wollen, kann Signalwirkung haben. Insbesondere können nach außen sichtbare Ziele und Wandlungsprozesse helfen. Der Hinweis in § 10 Satz 2 LGG „zusätzlich zur Ausschreibung“ stellt zudem klar, dass grundsätzlich ausgeschrieben werden soll.

#### → Lesetipps

Robert Francke, Elke Gurlit und Bettina Sokol (1991): *Frauenquoten in öffentlicher Ausbildung. Zur Verfassungsmäßigkeit von geschlechterbezogenen Quotenregelungen in öffentlichen Berufsausbildungen*

Hannelore Faulstich-Wieland und Barbara Scholand (2017): *Gendersensible Berufsorientierung – Informationen und Anregungen. Eine Handreichung für Lehrkräfte, Weiterbildner/innen und Berufsberater/innen* ([https://www.boeckler.de/pdf/HBS-006577/p\\_fofoe\\_WP\\_034\\_2017.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/HBS-006577/p_fofoe_WP_034_2017.pdf))

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2022): *Berufsbildungsbericht 2022* ([https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31749\\_Berufsbildungsbericht\\_2022.pdf](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31749_Berufsbildungsbericht_2022.pdf))

## § 11 Fortbildung

1. Die Teilnahmeplätze für Fortbildungsveranstaltungen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Für weibliche Beschäftigte sind besondere Fortbildungsveranstaltungen anzubieten, die eine weitere Qualifizierung ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.
2. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten sowie Beschäftigten in Eltern- oder Pflegezeit zu ermöglichen.
3. Fortbildungsprogramme, insbesondere für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben und solche im Personalwesen, haben dieses Gesetz als Unterrichtsgegenstand vorzusehen.
4. Frauen sind verstärkt als Dozentinnen bei Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

---

### Warum sind gleiche Fortbildungschancen ein wichtiges Gleichstellungselement?

Wie bereits der Gesetzeswortlaut eindeutig festhält, sind Fortbildungen ein wichtiges Mittel, um Frauen auf die Übernahme bestimmter, höher bewerteter Tätigkeiten vorzubereiten. Das gilt insbesondere für solche Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind. Der Erhalt und die Erweiterung der beruflichen Qualifikation sind wichtig für die berufliche Teilhabe und den Aufstieg. Institutionell sind Fort- und Weiterbildungsangebote für Frauen wichtige Instrumente, um die Zielvorgaben in den Gleichstellungsplänen zu erreichen. Ziel muss es daher sein, den Frauenanteil in der Fortbildung zu erhöhen. Dazu enthält § 11 LGG konkrete Vorgaben und Maßnahmen. Die Vorschrift sieht zum einen eine Frauenquote für allgemeine Fortbildungsangebote (§ 11 Absatz 1 LGG) sowie besondere Fortbildungen für Frauen (Absatz 2 LGG) vor.

---

### In welchen Fällen ist eine Frauenquote für Fortbildungsveranstaltungen vorgesehen?

§ 11 Absatz 1 Satz 1 LGG ist als Soll-Vorschrift ausgestaltet und enthält die eindringliche Empfehlung, dass Teilnahmeplätze für Fortbildungsveranstaltungen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden sollen. Damit geht die Regelung über die Vorgaben anderer Gleichstellungsgesetze hinaus, die lediglich eine Quotierungsregel für auf Führungspositionen vorbereitende Fortbildungen vorsehen (vgl. etwa § 13 Absatz 4 LGG Rheinland-Pfalz). Konkrete Auswahlkriterien sieht die

Norm nicht vor und ist daher weit zu verstehen. Allgemein und unabhängig von der Thematik der Veranstaltung soll eine geschlechterparitätische Teilnehmer\*innenquote angestrebt werden, damit fundierte Fach- und Handlungskompetenzen gleich vermittelt und so eine gerechte Personalentwicklung sichergestellt werden können. Dies entspricht dem Prinzip der beruflichen Chancengleichheit. Die Paritätsregel als zentrale Leitlinie bei der Organisation von Fortbildungsmaßnahmen hat zwei Stoßrichtungen. Zum einen sind Frauen mindestens ihrem Anteil an Bewerbungen entsprechend zu den Fortbildungen zuzulassen. Auf eine bestimmte Qualifikation kommt es gerade nicht an. Zum anderen hält die Norm die Dienststelle aber auch dann zur Erreichung einer paritätischen Besetzung an, wenn zu wenig Bewerbungen von Frauen eingehen. Dann müssen die Gründe dafür gesucht und die Fortbildungsprogramme geändert bzw. die Angebote angepasst werden. Erforderlich kann es sein, die Fortbildungen sichtbarer und ggf. anders zu bewerben, etwa indem eine gendersensible Sprache genutzt wird. Zudem könnten Frauen gezielt aufgefordert werden, sich für, seien es allgemeine oder frauenspezifische, Angebote im Sinn von § 11 Absatz 1 Satz 2 LGG zu bewerben. Frauen sollten grundsätzlich zur Teilnahme ermutigt werden.

---

### Wann sind besondere Fortbildungsmaßnahmen gezielt für Frauen erforderlich?

Grundsätzlich haben alle ein Recht auf Fortbildung. Die Dienststelle hat aber gemäß § 12 Absatz 1 Satz 2 LGG eine Pflicht, besondere Fortbildungen anzubieten, die darauf



ausgerichtet sind, weibliche Beschäftigte so weiterzuqualifizieren, dass sie die Voraussetzungen für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, erfüllen können. Es müssen also spezifische Qualifizierungsangebote in Bereichen der Unterrepräsentanz bereitgestellt werden. In diesem Rahmen müssen Frauen besonders auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereitet werden. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte darauf hinwirken, dass solche Tätigkeitsbereiche ausdrücklich, transparent und in Übereinstimmung mit dem Gleichstellungsplan festgelegt werden.

Solche Weiterqualifizierungsangebote sind grundsätzlich in allen Vergütungs- und Besoldungsgruppen anzubieten. Weil Frauen aber gerade in Führungs- und Leitungspositionen unterrepräsentiert sind, sollten Fortbildungsprogramme Frauen vor allem motivieren und unterstützen, solche Tätigkeiten zukünftig zu übernehmen. Es darf nicht zur Voraussetzung der Teilnahme an der Fortbildung gemacht werden, dass die weiblichen Beschäftigten bereits die Eignung für die Übernahme der höherwertigen Position mitbringen. Die Fortbildung soll gerade die notwendige Qualifikation vermitteln.



#### **Tipp für die Praxis:**

Mit Blick auf den Digital Gender Gap ist es aus Gleichstellungsgesichtspunkten notwendig, spezifische Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen zur Stärkung der digitalen Kompetenz anzubieten.

### **Wie kann die Teilnahme von Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten gesichert werden?**

Nach § 11 Absatz 2 LGG ist Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten sowie Beschäftigten in Eltern- oder Pflegezeit die Teilnahme an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen. Dies gilt auch für beurlaubte Beschäftigte (vgl. § 17 Absatz 3 LGG).



#### **Tipp für die Praxis:**

Fortbildungen sind gerade für beurlaubte Beschäftigte besonders wichtig, damit diese nicht den beruflichen Kontakt verlieren. Daher sollten sie ebenfalls eine be-

sondere Zielgruppe für Fortbildungsprogramme sein und geeignete Wege gefunden werden, ihnen die Teilnahme zu ermöglichen und Hürden abzubauen.

Beschäftigte mit Familienarbeit sind meist räumlich und zeitlich stark eingebunden. Fortbildungsmaßnahmen müssen so gestaltet, organisiert und durchgeführt werden, dass dieser besonderen Situation und den Bedürfnissen pflegender Personen Rechnung getragen wird. Es besteht also die Pflicht, diesen betroffenen Personen die Teilnahme und damit die Entscheidung zur Teilnahme zu erleichtern. Die Dienststelle muss Fortbildungsangebote nach diesen Kriterien auswählen bzw. die Veranstalter\*innen auf diese Kriterien verpflichten (soweit diese nicht schon selbst dem Anwendungsbereich des LGG unterfallen).



#### **Tipp für die Praxis:**

Gemäß § 22 Absatz 1 Nummer 3 LGG ist die Gleichstellungsbeauftragte aktiv zu beteiligen bei der Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen. Sie sollte schon bezüglich der Auswahl der Veranstalterinnen darauf dringen, dass eine Vereinbarung über die Kriterien des Absatz 3 getroffen und die Rahmenbedingungen möglichst konkretisiert werden.

Orientierung für angemessene Rahmenbedingungen bietet § 10 Absatz 2 BGlG, der einige Beispiele nennt: „Soweit erforderlich, sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Veranstaltungen oder alternative Dienstreisezeiträume anzubieten, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben entsprechen.“ Es sind also weitere Angebote, etwa in Form mehrerer Termine, zu machen, wenn dies im konkreten Einzelfall nötig ist, also den tatsächlichen Bedürfnissen der betroffenen Beschäftigten entspricht.



#### **Werkzeugkasten:**

##### **Bedürfnisorientierte Fortbildungen**

Fortbildungsmaßnahmen müssen bedürfnisorientiert ausgestaltet werden. Es muss also im Einzelfall geklärt werden, welche Angebote den betroffenen Beschäftigten tatsächlich die Teilnahme erleichtern.

Dabei sind die tatsächlichen Gegebenheiten, wie Schulferienzeiten ebenso wie die besondere Situation von Alleinerziehenden zu berücksichtigen. Grenzen bilden die dienstlichen Möglichkeiten.

Darüber hinaus kann nach § 10 Absatz 2 Satz 4 BGlG im Bedarfsfall, wenn also für die Dauer der Teilnahme keine alternativen Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder gesetzliche Pflegeansprüche greifen, die Möglichkeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen angeboten werden. Alternativ können auf Antrag „zusätzlich anfallende, unabwendbare Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen erstattet werden.“ Es sind dann keine alternativen Kinderbetreuungsmöglichkeiten vorhanden beziehungsweise die Betreuungskosten unvermeidbar, wenn die Kinder unter 15 Jahre alt sind und nicht allein gelassen werden können, niemand im Haushalt lebt, der die Betreuung übernehmen kann oder sich die Kinder nicht regulär in Einrichtungen wie Kindergarten oder Schule aufhalten. Die Höhe der Kosten bestimmt sich der Beihilfeverordnung entsprechend.



#### Tipp für die Praxis:

Die Betroffenen müssen ihre persönlichen Bedarfe melden, begründen und Unterstützung beantragen. Da die Dienststelle nur solche Rahmenbedingungen bieten kann, die ihr möglich sind, trifft sie eine Ermessensentscheidung, wie sie die Teilnahme ermöglichen kann. Die Ermessensentscheidung auf Kostenerstattung reduziert sich aber auf Null, wenn im Einzelfall der Bedarf und die unvermeidlichen Betreuungskosten begründet sind, sowie die Dienststelle selbst keine Betreuungsangebote macht (vgl. Empfehlungen des BMFSFJ zur Erstattung von Betreuungskosten vom 06.03.2020). Die Gleichstellungsbeauftragte sollte bei der Antragstellung unterstützen oder die nötigen Formulare zur Verfügung stellen.

Die Rahmenbedingungen müssen auch auf die Bedürfnisse von Teilzeitbeschäftigten zugeschnitten und die Veranstalter\*innen entsprechend ausgewählt bzw. verpflichtet werden. Dies bedeutet insbesondere, dass die Tageszeit und Dauer der Veranstaltung an die Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten angepasst werden müssen. Auch die Wahl des Veranstaltungsortes ist zu berücksichtigen. Ent-

legene oder schwer erreichbare Veranstaltungsorte können für Teilzeitbeschäftigte zum Problem werden, weil die Anfahrtswege schon einen hohen Zeitaufwand erfordern und mit anderen Aufgaben der Teilzeitbeschäftigten unvereinbar sein könnten.



#### Tipp für die Praxis:

Die niedrigste Teilnahmehürde für Teilzeitbeschäftigte bieten Veranstaltungen während der regelmäßigen Arbeitszeit sowie in oder in der Nähe der Dienststelle, die auf mehrere, kurze Termine verteilt sind. Auch Rotations-, Halbtags- oder Digitalangebote können sich anbieten.

Können die Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten nicht berücksichtigt werden, ist den an der Fortbildung teilnehmenden Teilzeitbeschäftigten ein zeitlicher Ausgleich für die Inanspruchnahme durch die Fortbildungsmaßnahme entsprechend der Vorschrift zur Dienstbefreiung bei angeordneter Mehrarbeit (§ 76 Absatz 2 LBG) zu gewähren.

#### Welche Fortbildungsthemen sollten besonders berücksichtigt werden?

Nach § 11 Absatz 3 LGG haben alle Fortbildungsprogramme über das LGG zu unterrichten.



#### Tipp für die Praxis:

Dies hat die Dienststelle sicherzustellen, unabhängig davon, ob sie die Fortbildung selbst veranstaltet oder eine externe Anbieterin auswählt.

Insbesondere soll das für solche Fortbildungen gelten, die sich an Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben richten. In deren Rahmen ist eine vertiefende Unterrichtung über die einzelnen Gesetzesinhalte, wie die Verfahren und Rechte der Beschäftigten nötig ist. Damit soll sichergestellt werden, dass die über Personalfragen entscheidenden und leitenden Personen in der Dienststelle Kenntnis von ihren Verpflichtungen und entsprechende Kompetenz haben.

Darüber hinaus sollten aber auch alle anderen Beschäftigten im Rahmen von Fortbildungsprogrammen nicht bloß auf das

LGG hingewiesen, sondern über ihre Rechte und Anlaufstellen im Sinne des Gesetzes aufgeklärt werden. Der Begriff der „Unterrichtung“ geht über die bloße Information hinaus und erfordert eine Auskunft, die vom Gegenüber auch verstanden wird. Mit Blick auf die Zielrichtung von Fortbildungen müssen die Teilnehmenden die Informationen eigenständig verarbeiten und im weiteren Beschäftigtenkontext nutzen können. Insofern ist eine Auseinandersetzung über die Inhalte des LGG anzustreben. Formale Hinweise auf das Gesetz genügen nicht.

Die im Gleichstellungsplan nach § 6 LGG festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei der Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden. Daraus können sich bestimmte Themen ergeben. Nach § 6 Absatz 4 Nummer 3 LGG sollen die Gleichstellungspläne zudem Vorgaben für Fortbildungsprogramme enthalten. Je konkreter die Pläne diesbezüglich sind und je bestimmter die Verknüpfung mit den Zielvorhaben und Maßnahmen zur Personalentwicklung gelingt, umso einfacher wird es gelingen, Fortbildungsprogramme zu Gleichstellungsthemen einzufordern.



#### **Tipp für die Praxis:**

In den Gleichstellungsplänen sollten möglichst konkrete Vorgaben zu Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten vorgesehen werden.

Grundsätzlich angeraten ist es, den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich zu konkreten Gleichstellungsthemen fortzubilden. Dies erfordert gleichstellungsspezifische Fortbildungsprogramme. § 10 Absatz 4 BGleG nennt zwei Themenbereiche, die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit. Andere Landesgleichstellungsgesetze wie etwa das LGG Rheinland-Pfalz zählen weitere Themen wie die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts und die Belästigung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auf (vgl. § 13 Absatz 3 LGG Rheinland-Pfalz). Die Gleichstellungsbeauftragte sollte ihre Position nutzen, um die Fortbildungsangebote entsprechend der Bedürfnisse oder aktuellen Problemlagen mitzugestalten.



#### **Tipp für die Praxis:**

Bei der dringend einzufordernden Evaluierung der einzelnen Fortbildungsveranstaltungen soll der Bezug

zu Gleichstellungsthemen und die Nützlichkeit der Veranstaltung für gleichstellungsspezifische Fragen und Probleme abgefragt werden.

### **Müssen besondere Fortbildungsveranstaltungen für Gleichstellungsbeauftragte angeboten werden?**

Auch wenn anders als in anderen Landesgleichstellungsgesetzen im Gesetz keine spezifische Fortbildungsregel für Gleichstellungsbeauftragte vorgesehen ist, kann der Wortlaut von § 11 Absatz 3 LGG dahingehend ausgelegt werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte als Beschäftigte mit Personalentscheidungskompetenz einen Anspruch auf spezielle Fortbildung bezüglich ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten im Rahmen des LGG hat. Um ihre Personalverantwortung ausfüllen zu können, müssen ihr die Kenntnisse vermittelt werden, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Die Dienststelle hat die Pflicht, die fachliche und persönliche Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten zu fördern. Entsprechendes muss auch für ihre Stellvertreterin gelten.

### **Warum ist es wichtig, gezielt weibliche Dozent\*innen einzusetzen?**

§ 11 Absatz 4 LGG sieht vor, dass Frauen verstärkt als Dozentinnen eingesetzt werden sollen. Von dem Begriff der Dozentin umfasst sind auch Leiterinnen und Referentinnen im Rahmen von Fortbildungsprogrammen. Auch wenn keine Quote festgelegt wird, ist dieses gesetzliche Ziel bei der Auswahl der Dozentinnen zu berücksichtigen. Daraus folgt auch, dass einem zahlenmäßigen Ungleichgewicht mit besonderen Maßnahmen, Ausschreibungen etc. entgegengewirkt werden muss. Auch die Themen der Fortbildungen können die Auswahl weiblicher Dozentinnen erforderlich machen. Durch die Vorgabe soll gewährleistet werden, dass mehr frauenspezifische Sichtweisen und Wahrnehmungen Eingang in die Lerninhalte finden sowie die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Lehrtätigkeit verringert wird. Zudem können damit Zugangshürden abgebaut werden.

#### **Merke:**

Die Auswahl geeigneter Dozentinnen hat zentrale Bedeutung für eine geschlechtergerechte Fortbildungsstruktur. Daher sollte bei der Auswahl ein besonderer Fokus auf Genderkompetenz gelegt werden.

→ **Lesetipps**

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2009): *Fortbildung – gleichstellungsorientiert! Arbeitshilfen zur Integration von Gender-Aspekten in Fortbildungen* (<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93280/cff16de22e7138fe6bb12730f606f34f/arbeits-hilfe-fortbildung-gleichstellungsorientiert-data.pdf>)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2024): *Empfehlungen zur Erstattung von Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen nach § 10 Absatz 2 Satz 4 Nr. 2 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig)* (<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/236232/708cfb8e7803603867d2d4cbd7e080d2/empfehlung-betreuungskosten-nach-bgleig-2023-barrierefrei-data.pdf>)

## § 12 Gremien

- 1. In allen Beratungs- und Entscheidungsgremien im Bereich der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung, soweit es sich nicht um ein öffentliches Amt im Sinne des Artikels 21 Absatz 2 der Verfassung des Landes Brandenburg handelt, sind die auf Veranlassung des Landes zu besetzenden Mandate zur Hälfte mit Frauen zu besetzen. Gremien im Sinne von Satz 1 sind insbesondere Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien unabhängig von ihrer Bezeichnung und davon, ob die Mitglieder gewählt werden. Mitglieder kraft Amtes sind von dieser Regelung ausgenommen. Besteht das Gremium sowohl aus Mitgliedern kraft Amtes als auch aus vom Land zu bestellenden Mitgliedern, so soll die Gesamtanzahl dieser Mitglieder zur Hälfte Frauen sein.*
- 2. Bei der Bestellung, Berufung oder Ernennung von Gremienmitgliedern im Bereich der unmittelbaren oder mittelbaren Landesverwaltung sind die Vorschläge oder Vorschlagsrechte der entsendenden Organe, Behörden, Dienststellen oder sonstigen Einrichtungen des Landes so auszugestalten, dass bei der Bildung neuer Gremien oder bei der Entsendung mehrerer Personen zur Hälfte Frauen vorzuschlagen oder zu benennen sind. Wenn aus einem bestehenden Gremium Mitglieder ausscheiden, sind grundsätzlich solange Frauen vorzuschlagen, bis der Frauenanteil 50 Prozent beträgt. Ausnahmen sind zulässig, wenn eine Besetzung mit einer Frau aus rechtlichen und tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.*
- 3. Absatz 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Gremien außerhalb der Landesverwaltung durch Organe, Behörden, Dienststellen oder sonstige Einrichtungen des Landes.*

---

### Was sind Gremien?

Der Begriff „Gremien“ ist weit zu verstehen: Alle regelmäßigen Zusammenkünfte, in denen Themen beraten oder Entscheidungen jeglicher Art getroffen werden. Die Bezeichnung „Gremium“ ist nicht erforderlich. Das Gesetz nennt einige Gremien beispielhaft, die Aufzählung ist aber nicht abschließend (das meint „insbesondere“). Das Gremium kann innerhalb oder außerhalb der Landesverwaltung bestehen.

---

### Warum sind Gremien geschlechterparitatisch zu besetzen?

Dass Gremien zu gleichen Teilen mit Männern und Frauen besetzt sein sollen, hat zwei Aspekte: Zum einen bringen Menschen unterschiedlichen Geschlechts unterschiedliche Erfahrungen und Sichtweisen in ein Gremium ein und verbessern damit die Qualität der Entscheidungen, zum anderen sollen Frauen durch die Mitgliedschaft in einem Gremium ihre Fähigkeiten erweitern und ihre beruflichen Chancen verbessern.

---

### Wie werden die Gremien besetzt?

Die auf Veranlassung des Landes zu besetzenden Mandate sind zur Hälfte mit Frauen zu besetzen, wobei die Vorschläge aller entsendenden Dienststellen oder Einrichtungen des Landes zusammen betrachtet werden. Ausgenommen sind Mitglieder kraft Amtes, das heißt Mandate, die durch gesetzliche oder satzungsmäßige Regelungen des Gremiums mit Inhaber\*innen eines bestimmten Amtes besetzt werden müssen. Diese Mitglieder sind in der Regel Personen in hohen Führungspositionen wie Minister\*innen, Staatssekretär\*innen oder Leiter\*innen größerer Behörden.

Ausnahmen sind gemäß § 12 Absatz 2 LGG nur zulässig, wenn die Besetzung mit einer Frau aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen nicht möglich ist. Die Unmöglichkeit der Besetzung ist die Ausnahme und zu begründen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen. Die bloße Behauptung, dass dies nicht möglich sei, ist dabei nicht ausreichend. Vielmehr muss sich aus der Dokumentation ein erkennbares Bemühen für eine paritätische Besetzung

erschließen. Insbesondere befreit die Ausnahmeregelung auch nicht von der Pflicht, sich ernsthaft und nachdrücklich um die Rekrutierung genügend geeigneter Frauen zu bemühen. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass solche Anstrengungen unternommen wurden, obliegt jeweils der besetzenden Stelle, die sich auf die Ausnahmeregelung beruft. Die Vorschrift soll auch die Dienststellen, insbesondere die Führungskräfte, dazu anhalten, ausreichend und frühzeitig Vorsorge zu treffen.

Für den Fall, dass die Zahl der zu besetzenden Mandate ungerade ist, trifft das LGG keine Regelung. Zugunsten des Zieles der Frauenförderung sollte bei einer ungeraden Zahl der Mandate die Mandate so lange mit Frauen besetzt werden, bis das Ungleichgewicht mindestens zwei Personen beträgt (in Anlehnung an die Definition von Unterrepräsentanz in § 3 Nummer 10 BGleig).

Bei allen Kabinetttvorlagen zur Besetzung von Mandaten hat das vorschlagsberechtigte Ressort die behördliche Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig in das Entscheidungsverfahren einzubeziehen. Dem MSGIV (vormals MASGF) wird wegen seiner Zuständigkeit für die Umsetzung des LGG von den vorschlagenden Ressorts frühzeitig Gelegenheit gegeben, sich zu den Entsendungsvorschlägen zu äußern.

### Wie kann die Gremienbesetzung kontrolliert werden?

Gemäß § 6 Absatz 2 Nummer 7 LGG sind die Nachbesetzungsmöglichkeiten bei den Beratungs- und Entscheidungsgremien nach § 12 LGG im Gleichstellungsplan darzustellen.



#### Tipp für die Praxis:

Gleichstellungsbeauftragte und Dienststelle sollten sich im Gleichstellungsplan auf eine Übersicht über die Gremienbesetzung einigen mit Angaben über das Gremium, die aktuelle Besetzung, den Besetzungsturnus und die Nachbesetzungsmöglichkeiten durch eine Frau. Der Neubesetzungsbedarf durch personelle Veränderungen oder Ablauf des Besetzungsturnus kann so leicht ermittelt werden. Über die Bedeutung und das Verfahren zur Gremienbesetzung sollten die Beschäftigten informiert werden. Frauen können gezielt auf Mandate aufmerksam gemacht und auf die Übernahme der Aufgabe, auch durch Fortbildung vorbereitet werden. Teilzeitbeschäftigung darf kein

Hinderungsgrund sein, hier ist auch eine Teilung der Aufgabe denkbar, um die zeitliche Belastung zu verringern.

#### → Lesetipp

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit des Saarlandes (Hrsg.) (o. J.): Leitfaden zur Gremienbesetzung nach § 29 Landesgleichstellungsgesetz ([https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/masfg/familiegleichstellung/download\\_lgg\\_leitfaden\\_gremienbesetzung.pdf](https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/masfg/familiegleichstellung/download_lgg_leitfaden_gremienbesetzung.pdf))

## § 13 Sprache

1. *Gesetze und andere Rechtsvorschriften haben sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen.*
2. *Im dienstlichen Schriftverkehr ist bei der Formulierung besonders auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten.*
3. *In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, ist die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden.*

### Warum soll geschlechtergerechte Sprache verwendet werden?

Sprache ist ein Spiegel unseres Denkens: Unsere Vorstellungen und Denkweisen spiegeln sich in unseren sprachlichen Äußerungen. Alle sprachlichen Formulierungen, die wir tagtäglich wahrnehmen und verwenden, beeinflussen wiederum unser eigenes Denken sowie das der Gesellschaft, deren Teil wir sind. Auch wenn in § 13 LGG nur Sprache ausdrücklich erwähnt ist, gilt dies auch für die Verwendung von Bildern.

In unserer heutigen Sprache treffen wir immer noch auf eine Vielzahl von maskulin-generalisierenden Wortformen (sog. generisches Maskulinum), insbesondere in Berufsbezeichnungen wie „Arzt“ oder „Richter“. Studien belegen, dass die Mehrzahl der Menschen diese Formulierungen mit männlichen Personen assoziieren. Auf diese Weise bleiben Frauen in der Sprache unsichtbar, sie werden lediglich „mitgemeint“, aber nicht in dieser Rolle „mitgedacht“.

Eine geschlechtergerechte Formulierung hat die Aufgabe, alle Menschen gleichermaßen anzusprechen. Sie soll geschlechtergerechte und gleichberechtigte Bilder in Vorstellungen und Denkweisen reproduzieren und so die Vielfalt in unserer Gesellschaft wiedergeben und befördern. Eine geschlechtergerechte Sprache ist somit ein Instrument zur Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichstellung und eine Form von wertschätzender und respektvoller Kommunikation. Die Verwendung geschlechtergerechter Sprache ist deshalb gemäß § 13 LGG Pflicht der gesamten Verwaltung der Landesregierung und der Kommunen.

### Wie kann ein Text in geschlechtergerechter Sprache formuliert werden?

Es können geschlechtsneutrale Begriffe („Bürgerschaft“), Doppelformen („Bürger und Bürgerinnen“) oder sogenannte Sparformen, zum Beispiel der Genderstar (Bürger\*innen) verwendet werden. Sparformen sind nach der GGO aktuell nur in Gesetzestexten und Verordnungen nicht erlaubt, können aber in allen sonstigen Bereichen zum Beispiel in Schreiben, in der Öffentlichkeitsarbeit und im internen Schriftverkehr benutzt werden.

Das Dritte Geschlecht wird durch die Verwendung des Genderstar und geschlechtsneutrale Formulierungen mit umfasst. Da es für Berufsbezeichnungen zum Teil keine geschlechtsneutrale oder eine extra Bezeichnung für das Dritte Geschlecht gibt, sollte in Stellenausschreibungen die Paarformel für Berufsbezeichnungen verwendet und durch den Zusatz (m/w/d) ergänzt werden (→ siehe die Ausführungen zu § 7 LGG).



#### Tipp für die Praxis:

Formulieren Sie Texte sofort in geschlechtergerechter Sprache und nutzen Sie alle Möglichkeiten der Formulierung. Dann entstehen gut lesbare und verständliche Texte.

Formulare und Anträge, in denen das Geschlecht abgefragt wird, sollten neben männlich und weiblich auch die Kategorie divers aufführen.



→ **Lesetipps**

*Gemeinsame Geschäftsordnung für die Ministerien des Landes Brandenburg (GGO) vom 15. März 2016, zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 19. Oktober 2021, Anlage 10 zu § 22 Abs. 4 (<https://bravors.brandenburg.de/verwaltungsvorschriften/ggo2016>)*

*Bundesministerium der Justiz (Hrsg.) (2008): Handbuch der Rechtsförmlichkeit ([https://www.bmj.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Fachpublikationen/Handbuch\\_der\\_Rechtsfoermlichkeit.pdf](https://www.bmj.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Fachpublikationen/Handbuch_der_Rechtsfoermlichkeit.pdf))*

*Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (Hrsg.) (2013): Gut formuliert. Arbeitshilfe für geschlechtergerechte Sprache ([https://msgiv.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/fb\\_geschlechtergerechte\\_sprache.pdf](https://msgiv.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/fb_geschlechtergerechte_sprache.pdf))*

# Dritter Abschnitt: Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe und staatliche Leistungsgewährung

## § 14 Auftragsvergabe

1. Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen mit einem geschätzten Auftragswert von über 50 000 Euro soll bei gleichwertigen Angeboten bevorzugt werden, wer sich der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben nachweisbar angenommen hat.
2. Das Nähere regelt eine Rechtsverordnung der Landesregierung.

### Was ist das Ziel von § 14 LGG?

§ 14 LGG hat das Ziel, Frauen in der Privatwirtschaft zu fördern und durch die öffentliche Auftragsvergabe deren Erwerbssituation zu verbessern. Damit wird das dritte Ziel des LGG, „die berufliche Situation von Frauen auch in der Privatwirtschaft zu verbessern“, konkretisiert.

### Was sollen öffentliche Auftraggeber\*innen bei der Vergabe von staatlichen Mitteln und beim Abschluss von Verträgen beachten?

Die öffentlichen Verwaltungen sollen auch die durch das Vergaberecht eröffnete Möglichkeit, auf die Gleichstellungssituation außerhalb der öffentlichen Verwaltung einzuwirken, nutzen. Sie können Anreize dafür schaffen, dass die Grundsätze des LGG in den Unternehmen angewendet werden. Dazu sieht § 14 LGG vor, dass bei Aufträgen über 50 000 Euro die Angebote der Unternehmen bevorzugt werden, die interne Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen nachweisen können. Anzuraten ist, dass die Stellen der öffentlichen Verwaltung schon im Ausschreibungstext auf die Geltung des LGG hinweisen und darauf, dass dessen Anwendung zur Bevorzugung bei der Auftragsvergabe führt.

### Wie heißt die Rechtsverordnung und was regelt sie?

Die Verordnung über die bevorzugte Berücksichtigung von Unternehmen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zur Förderung von Frauen im Erwerbsleben (FrauFöV) regelt unter anderem, wer bevorzugte\*r Bieter\*in ist und wie Bietende das nachweisen können.

Ein höherer Frauenanteil an den Beschäftigten und die Be-

schäftigung von Frauen in qualifizierten Positionen zum Zeitpunkt der Angebotsabgabe sind entscheidende Kriterien. So wie die auftraggebende Stelle Nachweise über die Fachkunde, Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit anfordern kann, kann sie dies auch zum Merkmal der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben verlangen, beispielsweise indem sie sich die Anzeige der Arbeitgebenden über die Anmeldung ihrer Beschäftigten bei der Krankenversicherung vorlegen lässt, aus welcher Geschlecht und Verdienst ersichtlich sind.

### Ist die Umsetzung notwendig?

Nach § 1 FrauFöV sind die Vergabestellen zur Anwendung des FrauFöV verpflichtet, allerdings definiert sie auch Ausnahmen.

#### Merke:

*Obwohl Brandenburg im Bundesvergleich und im Vergleich zu ostdeutschen Ländern in vielen Bereichen der Erwerbsarbeit von Frauen und Männern besser dasteht, muss auf Folgendes hingewiesen werden:*

- Die Teilzeitquote von Frauen nimmt zu.
- Der Verdienstvorsprung von Männern beträgt 4,5 %.
- Frauen sind mit 3 Prozentpunkten seltener in leitender Stellung als Männer.
- Es gibt eine starke Segregation in den Berufssegmenten.

#### → Lesetipps

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz (Hrsg.) (2020): sozial spezial 7: Daten und Fakten zur Situation von Frauen und Männern in Brandenburg ([https://msgiv.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Sozial\\_spezial\\_Nr7.pdf](https://msgiv.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Sozial_spezial_Nr7.pdf))

## **§ 15 Staatliche Leistungsgewährung**

- 1. Bei der Gewährung von freiwilligen Leistungen nach Landesrecht an Arbeitgeber ist in geeigneten Fällen die Förderung der Beschäftigung von Frauen zu berücksichtigen.*
- 2. Das Nähere regelt eine Rechtsverordnung der Landesregierung.*

---

### **Was meint staatliche Leistungsgewährung und was regelt die Rechtsverordnung?**

Ziel der Regelung war es, Anreize an Arbeitgeber\*innen zu geben, um die Beschäftigung von Frauen in der privaten Wirtschaft zu fördern. Seit dem Erlass des Gesetzes ist der Text unverändert geblieben. In der Gesetzesbegründung heißt es: „Die nähere Ausgestaltung ist einer gesonderten Regelung durch Rechtsverordnung vorbehalten. Die Rechtsverordnung wird beinhalten, wie § 15 LGG unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Subventionszwecke und Subventionsrechtsverhältnisse im einzelnen rechtmäßig und sachgerecht umgesetzt werden kann.“ Eine Rechtsverordnung wurde bisher nicht erlassen. Damit gibt es keine Grundlage zur Anwendung des Paragraphen.

## Vierter Abschnitt: Familiengerechte Arbeitszeit

### § 16 Familie und Lebensgemeinschaften

Die Regelungen nach § 11 Abs. 2, §§ 17 und 19 gelten unabhängig vom Familienstand für Lebensgemeinschaften mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

#### Für wen werden Regelungen zur familiengerechten Arbeitszeit getroffen?

§ 16 LGG bestimmt den persönlichen Anwendungsbereich der §§ 17 und 19 des vierten Abschnitts des LGG sowie für die besondere Fortbildungsregelung des § 11 Absatz 2 LGG. Die Regelungen des vierten Abschnitts – mit Ausnahme des § 18 LGG – sind demnach für „Beschäftigte mit Familienpflichten“ anwendbar. Dies ergibt der Vergleich des Wortlauts der § 19 LGG und § 80 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 LBG in Verbindung mit § 17 Absatz 1 LGG (→ zu den Details siehe den folgenden Werkzeugkasten). Es genügt, dass sich die Familienpflichten aus der Lebensgemeinschaft mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen unabhängig vom rechtlichen Familienstand ergeben. Zu den Beschäftigten mit Familienpflichten zählen mit Blick auf die Regelung des § 17 Absatz 1 Satz 3 LGG zudem insbesondere auch Beschäftigte in Elternzeit oder in der Mutterschutzfrist.

Über den in § 16 LGG beschriebenen Anwendungsbereich hinaus werden in diesem Abschnitt in § 18 LGG Regelungen für Teilzeitbeschäftigte aufgestellt, die für diese Beschäftigten grundsätzlich unabhängig von Familienpflichten gelten. Hingegen regelt § 11 Absatz 2 LGG die Möglichkeit der Teilnahme von Beschäftigten mit Familienpflichten an Fortbildungsveranstaltungen, unabhängig von einer Beurlaubung im Sinne des § 17 Absatz 3 LGG (→ siehe die Ausführungen zu § 11 LGG).



#### Werkzeugkasten:

##### Familie

Was ist mit den Begriffen „Familie“ bzw. „Familienstand“ und „Lebensgemeinschaft“ gemeint, wer sind „Beschäftigte mit Familienpflichten“?

Die Begriffe „Familie“ bzw. „Familienstand“ und „Lebensgemeinschaft“ werden im LGG nicht gesetzlich

definiert. Der § 16 LGG legt jedoch fest, dass die §§ 17 und 19 LGG für Lebensgemeinschaften mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen gilt.

In § 19 LGG zentral und aus dem Begriff der „familiären Gründe“ des § 17 LGG ableitbar ist andererseits der Terminus des „Beschäftigten mit Familienpflichten“. Als das kennzeichnende Merkmal von den Beschäftigten mit Familienpflichten kann wiederum die „Lebensgemeinschaft mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen“, wie es § 16 LGG formuliert, angesehen werden. Da der gesetzgeberische Zweck der §§ 16 ff. LGG im Wesentlichen darauf abzielt, Arbeitnehmer\*innen mit „Familienpflichten“ zu entlasten bzw. die Übernahme von Care-Verantwortung neben der Beschäftigung im Geltungsbereich dieses Gesetzes (→ siehe § 2 LGG) überhaupt zu ermöglichen, sind ebenso die in § 16 LGG verwendeten Begriffe im Lichte dieses Zweckes zu interpretieren. Es kommt darauf an, dass die betroffenen Beschäftigten die Vergünstigungen der in § 16 LGG genannten Regelungen in Anspruch nehmen, weil sie in ihren Familien bzw. Lebensgemeinschaften solche „Familienpflichten“ übernehmen (wollen). Demgegenüber ist ein rechtlich festgelegter Familienstand oder das Verwandtschaftsverhältnis zur betreuten oder pflegebedürftigen Person irrelevant.

Einen Anhaltspunkt dafür, wann die Lebensgemeinschaft mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen typischerweise solche „Familienpflichten“ mit sich bringt, bietet schließlich die detaillierte Definition in § 80 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 LBG. Aufgrund des konstituierenden Verweises auf § 80 Absatz 1 Nummer 2 LBG in § 17 Absatz 1 LGG sind „familiäre Gründe“ für eine Beurlaubung dann gegeben, wenn

die Arbeitnehmer\*innen „mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlicher Bescheinigung oder einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen“. Eine „Familienpflicht“ kann also angenommen werden, wenn die tatsächliche Betreuung oder Pflege mindestens einer der genannten Personen von der\*em Arbeitnehmer\*in übernommen wird – unabhängig davon, ob alternative Betreuungs- oder Pflegepersonen organisiert werden könnten. Diese Begriffsbestimmung von „Familienpflichten“ kann aufgrund des Normzwecks sinngemäß auch für die in § 19 LGG sogenannten „Beschäftigten mit Familienpflichten“ herangezogen werden.

### Wer ist verantwortlich für familiengerechte Arbeitsbedingungen?

Die Dienststellenleitung hat die Pflicht, allen Beschäftigten mit Familienpflichten familiengerechte Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen anzubieten. Das gilt für Frauen und Männer. Damit trägt die Dienststellenleitung – in der Regel die Personalverwaltung – die Hauptverantwortung für das Angebot an familienfreundlichen Arbeitsbedingungen. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät diese grundsätzlich dabei und muss in die Planung solcher Maßnahmen einbezogen werden. Die Behördenleitungen haben grundsätzlich einen Entscheidungsspielraum bei der Frage, wie sie ihre Dienststelle familienfreundlich gestalten. Dazu gehört es, Ansprüche auf Beurlaubung (§ 17 LGG), Teilzeitmodelle (§ 18 LGG), flexible Arbeitszeiten und die Telearbeit – oft auch als Homeoffice genutzt – (§ 19 LGG) auszufüllen. Die Dienststellen sind nach § 18 Absatz 2 Satz 1 LGG von der Pflicht zur Einräumung von Teilzeitarbeit nur befreit, wenn „besondere dienstliche Belange“ entgegenstehen. Damit vergleichbar darf einer Beurlaubung nach § 17 Absatz 1 LGG wegen entsprechend anzuwendender Anordnung in § 80 Absatz 1 Nummer 2 LBG nur dann widersprochen werden, wenn „zwingende dienstliche Belange“ entgegenstehen (→ zu den Einzelheiten und Begriffserläuterungen siehe die Kommentierungen bei der jeweiligen Norm).

### Worum geht es bei familiengerechten Arbeitsbedingungen?

Letzten Endes geht es bei allen diesen Regelungen und ihrer Umsetzung darum, die Beschäftigten mit Familienpflichten fair zu behandeln und ihnen keine Nachteile aufgrund ihrer Fürsorgepflichten zuzufügen. Insbesondere soll ein „Karriere-Knick“ aufgrund von Freistellungen vergleichbar einer Elternzeit nicht entstehen. Als Grundlage dafür muss – insbesondere nach dem Ende einer solchen Freistellung – die sich fortsetzende Fürsorgearbeit neben der Erwerbsarbeit so ermöglicht werden, dass die Berufstätigkeit der Beschäftigten erhalten bleibt. Es geht dabei um die grundsätzliche Änderung von Arbeitskulturen, weil die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht als „Frauenfördermaßnahme“ verstanden werden darf, sondern allen Beschäftigten – fern von Geschlechterstereotypen – zugänglich sein muss.

Auch im europäischen Recht gibt es zu familienfreundlichen Rahmenbedingungen im Arbeitsleben bereits klare rechtliche Regelungen, insbesondere in der Richtlinie (EU) 2019/1158 und den dazugehörigen Entscheidungen des EuGH. Diese dienen jedenfalls auch der Angleichung von Lebensbedingungen in der EU, stehen aber unter den besonderen Zielsetzungen der Chancengleichheit und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, Geschlechtergleichstellung und der Beachtung von Kinderrechten und den Rechten von Menschen mit Behinderungen. Da die brandenburgische Regelung zur Rückkehr nach einer familienbedingten Freistellung in § 17 Absatz 1 Satz 4 LGG die europäischen Rückkehrrechte nach Mutterschutz und Elternzeit besonders transparent aufgreift, wird an dortiger Stelle deutlich auf diese Verbindung eingegangen, um weitere Argumentationslinien aus der europarechtlichen Quelle ausfindig zu machen.

#### → Lesetipps

*Barbara Stiegler, Heike Schmalhofer und Almut von Woedtke (2015): Mehr Geschlechtergerechtigkeit durch Landesgesetze. 10 Bausteine einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik, S. 58 f. (<https://library.fes.de/pdf-files/dialog/11247.pdf>)*

*Katja Nebe (2023): Arbeitszeitgestaltung nach Rückkehr aus Elternzeit bei Pflichtenkollision einer alleinerziehenden Mutter, in: *jurisPR-ArbR* 10/2023, Anm. 8*

## § 17 Beurlaubung

- 1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in entsprechender Anwendung des § 80 Abs. 1 Nr. 2 des Landesbeamtengesetzes Anspruch auf Beurlaubung aus familiären Gründen ohne Entgelt. Weitergehende tarifvertragliche Regelungen bleiben unberührt. Nach Beendigung der Beurlaubung ist anzustreben, die Beurlaubten wieder an ihrem alten Dienstort einzusetzen. Frauen in der Mutterschutzfrist und Frauen und Männer in der Elternzeit haben nach Ablauf dieser Zeiten Anspruch darauf, an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind.*
- 2. Eine Beurlaubung aus familiären Gründen steht der Übertragung einer höherbewerteten Tätigkeit, soweit es mit dienstlichen Belangen vereinbar ist, nicht entgegen. Die Dienststelle hat eine beurlaubte Person in die engere Entscheidung über eine Maßnahme nach Satz 1 dieses Absatzes einzubeziehen, wenn die zuletzt erreichten Leistungen und der Zeitpunkt der letzten vor der Beurlaubung liegenden Maßnahme nach Satz 1 dieses Absatzes dies rechtfertigen.*
- 3. Während der Beurlaubung besteht die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen. Beurlaubte sind in geeigneter Weise über die Fortbildungsprogramme zu informieren. Die Fortbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen. Arbeitsentgelt wird den Beurlaubten aus Anlaß der Teilnahme nicht gewährt; eine Anrechnung auf die Beschäftigungs- und Dienstzeiten erfolgt nicht. Es besteht kein Anspruch auf Reisekosten- und Trennungsgeld.*
- 4. Beschäftigungsverhältnisse zur Überbrückung von dienstlichen Engpässen sind vorrangig Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind.*
- 5. Mit den Beurlaubten sind auf Antrag Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.*

### Welche Freistellungsmöglichkeiten gibt es?

Familiengerechte Arbeitszeiten in Form von Arbeitszeitbefreiung werden im LGG zusätzlich zu den bundesgesetzlichen Freistellungen des MuSchG, des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) sowie des PflegeZG und des FPfZG (→ siehe die Ausführungen zu § 1 LGG) durch einen Anspruch auf Sonderurlaub in entsprechender Anwendung des § 80 Absatz 1 Satz 2 LBG verwirklicht.



#### Werkzeugkasten:

##### „entsprechend anwenden“

Wenn eine Vorschrift (wie zum Beispiel § 17 Absatz 1 LGG) davon spricht, dass eine andere (hier § 80 Absatz 1 Satz 2 LBG) für einen ähnlichen Fall (hier

Arbeitnehmer\*innen anstelle von Beamt\*innen) „entsprechend“ gilt, bedeutet das, dass die entsprechend anwendbare Vorschrift auch in dem umschriebenen Kontext angewendet werden darf. Weil dabei nicht alle Vorgaben der Vorschrift 1:1 zu dem anderen Fall passen, müssen sie gegebenenfalls auf die anderen Umstände etwas angepasst werden. Dabei dürfen die Kerngedanken und Ziele der Norm aber nicht umgangen werden.

§ 17 Absatz 1 LGG begründet damit den Anspruch auf die Beurlaubung aus familiären Gründen für Arbeitnehmer\*innen und die übrigen Absätze des § 17 LGG regeln den Fortbestand des Dienstverhältnisses während einer solchen Beurlaubung. Darüber hinaus gibt es in § 17 Absatz 1 LGG eine

besondere Regelung zur Rückkehr aus der Mutterschutzfrist und der Elternzeit.



#### Werkzeugkasten:

##### „Beurlaubung aus familiären Gründen“, „Mutterschutzfrist“ und „Elternzeit“

Für die Beurlaubung aus familiären Gründen wird in § 17 Absatz 1 Satz 1 LGG ein Anspruch auf eine Freistellung in Form eines Sonderurlaubs ohne Entgelt begründet.

Die Mutterschutzfrist ist die vom MuSchG vorgesehene Freistellung zum Schutz der Gesundheit der Frau und ihres Kindes während der Schwangerschaft und nach der Entbindung (vergleiche § 1 Absatz 1 MuSchG). Dabei ist diejenige Freistellung während der Schutzfrist gemäß § 3 MuSchG gemeint, betrifft also grundsätzlich den Zeitraum der sechs Wochen vor der Entbindung bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung (→ siehe zur Verlängerung der Schutzfrist gemäß § 3 Absatz 2 Satz 2 und Satz 3 MuSchG und Ausnahme vom Beschäftigungsverbot vor der Entbindung gemäß § 3 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 MuSchG, sowie weitere Ausnahmen gemäß § 3 Absatz 3 bis Absatz 4 MuSchG).

Die Elternzeit ist der Zeitraum in welchem Arbeitnehmer\*innen eine grundsätzlich unbezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht gemäß § 15 BEEG in Anspruch nehmen (→ zu den Voraussetzungen des Verlangens der Elternzeit siehe § 16 BEEG sowie dem Antrag auf Elternzeit siehe § 15 Absatz 5 bis Absatz 7 BEEG). Der Anspruch auf Freistellung besteht für jede\*n Arbeitnehmer\*in gemäß § 15 Absatz 2 BEEG bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes, wobei ein Anteil von bis zu 24 Monaten zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden kann. Unabhängig vom Gesamtzeitraum der Freistellung kann während der Elternzeit Elterngeld im Sinne des § 1 ff. BEEG als staatliche Entgeltersatzleistung bei der zuständigen Elterngeldstelle beantragt werden (→ zur Art und Dauer des Bezugs von Elterngeld siehe § 4 BEEG: grundsätzlich vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes, darüber hinaus als Elterngeld Plus nach § 4 Absatz 3 BEEG und als sogenannte Partnermonate gemäß § 4 Absatz 4 BEEG).

## Was sind die Voraussetzungen für die Beurlaubung aus familiären Gründen?

§ 17 Absatz 1 Satz 1 LGG weitet die beamtenrechtliche Regelung des § 80 Absatz 1 Nummer 2 LBG zur Inanspruchnahme von Sonderurlaub auf alle Arbeitnehmer\*innen im öffentlichen Dienst (→ siehe die Ausführungen zu § 2 LGG) aus. Das heißt, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist diesen Personen die Beurlaubung aus familiären Gründen ohne Entgelt zu gewähren, wenn er\*sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt (→ zur Bescheinigung der Pflegebedürftigkeit siehe § 80 Absatz 1 Nummer 2 LBG). Diesem Anspruch „entgegenstehende zwingende dienstliche Belange“ werden angenommen, wenn Interessen, die sich auf die Dienststelle beziehen (vergleiche BAG, Urt. v. 18.03.2003 – 9 AZR 126/02), von erheblichem Gewicht sind beziehungsweise sich diese als „zwingende Hindernisse“ für die beantragte Beurlaubung darstellen (vergleiche BAG, Urt. v. 21.01.2015 – 9 AZR 735/13 und so auch BAG, Urt. v. 15.05.2004 – 9 AZR 319/03 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge der Caritas und BAG, Urt. v. 15.12.2009 – 9 AZR 72/09, Rn. 45 zum BEEG).



#### Werkzeugkasten:

##### „entgegenstehende zwingende dienstliche Belange“

Entgegenstehende dienstliche Belange liegen bei einer wesentlichen Beeinträchtigung der betrieblichen beziehungsweise dienstlichen Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Betriebssicherheit vor, dies setzt voraus:

- ein tatsächlich bestehendes und von der Dienststellenleitung durchgeführtes Organisationskonzept
- Unvereinbarkeit des Beurlaubungswunsches mit dem tatsächlich bestehenden Organisationskonzept
- Abwägung der dienstlichen Gründe mit Beurlaubungsinteresse führt zur Annahme einer zwingenden Beeinträchtigung der dienstlichen Interessen.

Zwingend beeinträchtigt sind dienstliche Interessen, wenn sie in dieser Abwägung von erheblichem Gewicht sind, beziehungsweise sich als „zwingende Hindernisse“ für die beantragte Beurlaubung darstellen, weil sie „von einem solchen Gewicht [sind], dass ihre Berücksichtigung unerlässlich ist, um die sachgerechte Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben



sicherzustellen“ (BVerwG, Urt. v. 31.01.2008 – 2 C 31/06).

Zwingende Hindernisse wären in etwa gegeben, wenn eine derart existenzielle Bedrohung des Dienstbetriebs vorläge, dass die Dienststelle für einen längeren Zeitraum schließen müsste beziehungsweise nicht mehr arbeitsfähig wäre. Diese Anforderung kann in Anbetracht der sogenannten Verwendungsbreite von Mitarbeitenden im Öffentlichen Dienst praktisch kaum erfüllt werden. Der Ausfall einer\*s Arbeitnehmer\*in durch Beurlaubung müsste zumindest notfallmäßig durch anderes Personal so lange kompensiert werden können, bis etwa eine anderweitige Vertretung sichergestellt ist.



#### Tipp für die Praxis:

Die Beurlaubung kann auch in Form einer Teilzeitfreistellung gewährt werden, was in der Regel Auswirkungen auf die Begründung eventueller, dagegensprechender dienstlicher Belange hat, da eine Teilzeitfreistellung generell mit einem weniger gewichtigen Organisationsaufwand für die Dienststellenleitung einhergehen dürfte. Das heißt, dass die Begründung von „entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belangen“ noch unwahrscheinlicher dadurch wird, dass die Arbeitskraft der beurlaubten Person nur zu einem Stundenanteil ausfällt. Vergleiche dazu folgende zwei Rechtsprechungsbeispiele zur Elternteilzeit: Ein\*e Arbeitgeber\*in muss vor Gericht zur Begründung des zwingenden Hindernisses für die Elternteilzeit einer\*s Arbeitnehmers\*in im Schichtdienst im Einzelnen darlegen, welche Anstrengungen er unternommen hat, um eine Ersatzkraft zu finden – ihn trifft im Regelfall die Obliegenheit, bei der zuständigen Agentur für Arbeit nach einer Ersatzkraft nachzufragen (BAG, Urt. v. 04.09.2019 – 9 AZR 435/18, Rn. 40), „Koordinationsprobleme und die nötige Delegation von Aufgaben“ genügen nicht für die Versagung der Elternteilzeit einer Person mit Leitungsfunktion (BAG, Urt. v. 15.12.2009 – 9 AZR 72/09, Rn. 58).

Aufgrund der Verweisung auf den Anspruch aus dem LBG sind auch die dortigen Regelungen relevant, die für die Beurlaubung aus familiären Gründen von Beamten gelten, so-

fern sie für die Beurlaubung aus § 17 Absatz 1 LGG entsprechend angewendet werden können. Das heißt insbesondere, dass die Beurlaubung die Dauer von insgesamt 15 Jahren nicht überschreiten darf und die Verlängerung einer Beurlaubung innerhalb dieses Zeitraumes spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Beurlaubung zu beantragen ist (§ 81 und § 80 Absatz 1 Satz 3 LBG). Bei einer Beurlaubung ohne Entgelt ist die betroffene Person zudem gemäß § 18 Absatz 4 LGG auf die allgemeinen sozial- und krankensicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen hinzuweisen, sodass sich die entsprechende Anwendung des § 82 LBG erübrigt. § 17 Absatz 1 Satz 2 LGG ordnet darüber hinaus an, dass für die Beschäftigten günstigere („weitergehende“) Regelungen, etwa eines tarifvertraglichen Sonderurlaubs, neben dem Anspruch aus Satz 1 anwendbar bleiben.



#### Tipp für die Praxis:

Zu beachten ist das Zusammenspiel von Tarifverträgen und Dienstvereinbarungen. Generell bietet es sich bei der Suche nach weiteren bzw. günstigeren Voraussetzungen des Anspruchs an, zunächst alle einschlägigen Vorschriften zu recherchieren, um den Überblick zu behalten.

#### Kann man nach der Freistellung zurück?

Ja. Die Sätze 3 und 4 des § 17 Absatz 1 LGG regeln für die besondere Situation der Rückkehr nach einer Freistellung sogenannte Rückkehrrechte für Beurlaubte aus familiären Gründen sowie weitergehende Rückkehrrechte für die Rückkehr nach der Mutterschutzfrist und der Elternzeit.

#### Wie ist die Rückkehr der Beurlaubten aus familiären Gründen zu gestalten?

Nach § 17 Absatz 1 Satz 3 LGG haben alle Beurlaubten aus familiären Gründen Anspruch darauf, dass die Dienststellenleitung es anstrebt, die Beurlaubten wieder an ihrem alten Dienstort einzusetzen. Der alte Dienstort muss nicht identisch mit der vorherigen Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 1 LGG sein – es geht vielmehr um den Ort der Liegenschaft, in dem die Beschäftigung vor Antritt der Beurlaubung ausgeübt wurde. „Anstreben“ kann dabei im Sinne eines „Darauf-Hinarbeitens“ als ein zielgerichtetes Bemühen verstanden werden, in welchem die Dienststellenleitung alle

Möglichkeiten zum Einsatz am alten Dienstort prüft und die Rückkehr von Beurlaubten konzeptuell vorausschauend in Organisationsentscheidungen miteinbezieht. Der in Organisationsentscheidungen ausgeübte Ermessensspielraum sollte mit Blick auf die Rückkehr der Beurlaubten von der Zielstellung geleitet sein, deren Wiedereinstieg (gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt) zu erleichtern.



#### Werkzeugkasten:

##### „gebundene Entscheidungen“

Die Formulierung „ist“, aber auch Wörter wie „muss“, „hat“, „darf“, drücken aus, dass eine Stelle keinen Entscheidungsspielraum hat. Sie ist also zu der Handlung, die das Gesetz anordnet, verpflichtet.

In § 17 Absatz 1 Satz 3 LGG hat die beurlaubte Person jedoch keinen Anspruch auf die zielgenaue Rückkehr an ihren alten Dienstort, sondern lediglich darauf, dass die Dienststellenleitung es anstrebt, sie an den alten Dienstort zurückkehren zu lassen. Insofern bleibt der Ermessensspielraum der Dienststellenleitung in Organisationsentscheidungen grundsätzlich bestehen (also das „ob“ des Bestehens eines Ermessensspielraums). Er ist jedoch im Hinblick auf die beschriebenen Bemühungen eingeschränkt bzw. gebunden (das „wie“ der Ausübung des Ermessensspielraums).

#### Wie ist die Rückkehr nach Mutterschutzfrist und Elternzeit zu gestalten?

Nach § 17 Absatz 1 Satz 4 LGG haben Frauen in der Mutterschutzfrist und Frauen und Männer in der Elternzeit nach Ablauf dieser Zeiten einen Anspruch darauf, an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind. Das heißt, die genannten Personen haben nach europarechtskonformer Auslegung einen Anspruch darauf, an ihren früheren oder, „wenn das objektiv nicht möglich ist“, an einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren unter nicht weniger günstigen Bedingungen (vergleiche EuGH, Urt. v. 07.09.2017 – C-174/16, Leitsatz Nr. 2 sowie Rn. 59 und 69 ff. (zur europarechtskonformen Auslegung siehe auch Werkzeugkasten unten). Die Rückkehr an den „früheren Arbeitsplatz“ oder abgestuft „gleichwertigen Arbeitsplatz unter nicht weniger günstigen Bedingungen“ ist erfüllt, wenn der nach der Freistellungszeit angebotene Arbeitsplatz in Bezug auf zahlreiche Kriterien mit demjenigen vor der Mutterschutzfrist oder Elternzeit identisch

(Variante 1), oder, bei Unmöglichkeit, objektiv gleichwertig und die Rückkehrsituation benachteiligungsfrei ausgestaltet ist (Variante 2). Die Beurteilung, ob die Rückkehr diesem Recht entsprechend erfolgt(e), muss sich an der Gesamtheit an Merkmalen, die den vor der Elternzeit innegehabten Arbeitsplatz ausmachen, namentlich etwa den Arbeitsort, die Dauer und Lage der Arbeitszeit, die Vergütung und der Inhalt der Tätigkeit orientieren. Außerdem muss das Stufenverhältnis („objektive Unmöglichkeit“) zwischen der vorrangigen Variante 1 und der nachrangigen Variante 2 gewahrt worden sein. Im Ergebnis bedeutet dies, dass der Arbeitsplatz während der Freistellung möglichst freigehalten (bzw. lediglich durch eine befristete Vertretung besetzt) und selbst bei Umstrukturierungen die potenziellen Rückkehrer\*innen im Blick behalten werden müssen, sodass eine Änderung der Arbeitssituation für diese Personen so gering wie möglich ausfällt.



#### Tipp für die Praxis:

Es hilft, sich vor Augen zu führen, in welcher Situation die Rückkehrer\*innen sich nach der Freistellung nach Mutterschutzfrist und Elternzeit befinden: Die Geburt eines Kindes (ebenso wie der Eintritt eines Pflegefalles) „krepelt“ den Alltag gehörig durcheinander und auch die darauffolgenden Jahre sind regelmäßig von ständigem Wandel geprägt. Sinn und Zweck der Rückkehrregelungen ist es daher zu verhindern, dass die familiär „instabile“ Situation als Argument dafür verwendet werden kann, auch in der Erwerbssphäre für Instabilität zu sorgen und damit womöglich den Ausstieg aus dem Arbeitsverhältnis zu fördern. Denn letztlich könnte ein solcher Ausstieg das Bestreiten des Lebensunterhalts derart gefährden, dass er den Einstieg in eine Armutsspirale bedeutet. In der Rückkehrsituation sollte daher in einem ersten Schritt jede Änderung (verglichen mit dem Status quo vor Antritt der Beurlaubung) „zulasten“ der beurlaubten Person vermieden werden. In einem zweiten Schritt sollte den Rückkehrer\*innen dann zu ihren Gunsten die Möglichkeit eingeräumt werden, ihre Arbeit flexibel hinsichtlich Zeit, Ort und Muster zu gestalten, um den (neueren) familiären Herausforderungen neben der Beschäftigung genügen zu können (→ siehe dazu insbesondere die Kommentierungen zu § 19 LGG sowie § 18 LGG). All dies kann gelingen, wenn die Dienststellenleitung den Zeitpunkt der Rückkehr frühzeitig einkalkuliert – wozu schließlich auch die vorherige Festlegung der Dauer der Elternzeit gemäß § 16 Absatz 1 Satz 2 BEEG dient.



#### Werkzeugkasten:

##### Rückkehrrechte nach Sonderurlaub, Mutterschutzfrist oder Elternzeit

§ 17 Absatz 1 Satz 3 LGG: Die beurlaubte Person hat bei Sonderurlaub ohne Entgelt Anspruch auf das Anstreben des Einsatzes am alten Dienstort.

§ 17 Absatz 1 Satz 4 LGG: Die beurlaubte Person hat bei Mutterschutzfrist oder Elternzeit Anspruch auf

- die Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz (vorrangig)
- oder, wenn das nicht möglich ist (Unmöglichkeit), die Rückkehr an einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die nicht weniger günstig sind (nachrangig).

#### Die Beweislast für die Beachtung des Stufenverhältnisses trägt die Dienststellenleitung.

Rechtsprechungsbeispiel: Der Entscheidung des EuGHs, Urt. v. 07.09.2017 – C-174/16 lag die Anwendung des § 97 Absatz 4 Landesbeamten-gesetz (LBG) Berlin zugrunde. Im Rahmen einer Beförderung war der Dienstposten durch die Klägerin noch nicht angetreten worden, unter anderem aufgrund von Zeiten des Mutterschutzes und Elternzeiten. In der Zwischenzeit wurde das Aufgabengebiet erneut ausgeschrieben und neu besetzt, sodass die Klägerin nicht auf diesen identischen Dienstposten als ihren „früheren Arbeitsplatz“ zurückkehren sollte. Der EuGH stellte fest, dass der „Arbeitgeber [...] den Nachweis zu erbringen [hat], dass es ihm aus objektiven Gründen unmöglich war, dafür zu sorgen, dass die Klägerin [...] im Anschluss an ihren Elternurlaub in das Amt [...] zurückkehren konnte, das ihr vor Antritt des Elternurlaubs [...] übertragen worden war“.



#### Werkzeugkasten:

##### Anwendung der europarechtlichen Regelungen

Für das Recht der Europäischen Union besteht ein sogenannter „Anwendungsvorrang“. Bei der hier besprochenen Regelung des Rückkehrrechts für den öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg führt dieser Anwendungsvorrang zur sogenannten „europarechtskonformen Auslegung“ des § 17 Absatz 1 Satz 4 LGG. Das heißt, die Norm ist entsprechend

der europarechtlich gewährleisteten Rückkehrrechte im Anschluss an die Elternzeit und die Mutterschutzfrist auszulegen (Artikel 10 Absatz 2 Richtlinie (EU) 2019/1158 und Artikel 15 Richtlinie 2006/54/EG).



#### Tipp für die Praxis:

Da die Regelung des § 17 Absatz 1 LGG zur Rückkehr nach Elternzeit und Mutterschutz in den Anwendungsbereich der europarechtlichen Regelungen fällt, bietet sich hier daher an, die Rechtsprechung des EuGHs mit ihren Argumentationslinien heranzuziehen.

#### Welche Rechte dienen dem Kontakt zwischen Dienststellenleitung und Beschäftigten und erhalten und pflegen so die Arbeitsbeziehung während der Freistellung?

Die Absätze 2 bis 5 des § 17 LGG regeln den Fortbestand des Dienstverhältnisses während einer Beurlaubung aus familiären Gründen in Bezug auf die Frage des „wie“. Den beurlaubten Arbeitnehmer\*innen werden Rechte hinsichtlich der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten (Absatz 2), der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (Absatz 3), und zur vorrangigen Berücksichtigung bei vorübergehendem Arbeitskräftemehrbedarf (Absatz 4) sowie Beratungsrechte (Absatz 5) verliehen. Diese Rechte dienen dazu, während der Beurlaubung in Kontakt zu bleiben und insofern die Arbeitsbeziehung zu erhalten und zu pflegen. Zu den Rechten im Einzelnen siehe die folgenden Erläuterungen.

#### Folgt daraus, dass während der Beurlaubung höherwertige Tätigkeiten übertragen werden sollen?

Ja. § 17 Absatz 2 LGG regelt die Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten auf beurlaubte Personen, welche die Voraussetzung für die Gewährung von Zulagen (vorübergehende Übertragung) oder die Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe (dauerhafte Übertragung) sein kann.

§ 17 Absatz 2 Satz 1 LGG legt damit fest, dass eine Beurlaubung aus familiären Gründen der Übertragung einer höherbewerteten Tätigkeit nicht entgegensteht. Das heißt, dass die Beurlaubung aus familiären Gründen nicht als im Widerspruch zu einer Übertragung von höherwertigen Tä-

tigkeiten stehend bewertet werden bzw. die Beurlaubung für die (Auswahl-)Entscheidung keine Rolle spielen darf, mithin in der Praxis der Beurteilung ausgeblendet werden muss. Ein solches Ausblenden der Beurlaubung bei der Entscheidungsfindung muss zudem beinhalten, dass Faktoren, welche sich aus der Natur der Sache einer Beurlaubung ergeben, ebenso irrelevant sind.



#### **Tipp für die Praxis:**

Beispielsweise sollte die (zeitlich begrenzte) fehlende (Dienst-)Verfügbarkeit der\*s Beurlaubten nicht als Aspekt für eine Entscheidung gegen sie\*ihn herangezogen werden.

§ 17 Absatz 2 Satz 2 LGG begründet daneben einen Anspruch von beurlaubten Personen darauf, dass die Dienststelle sie in die engere Entscheidung über die Übertragung einer höherbewerteten Tätigkeit einzubeziehen hat, wenn die zuletzt erreichten Leistungen und der Zeitpunkt der letzten vor der Beurlaubung liegenden Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten dies rechtfertigen. Die Dienststellenleitung wird durch diesen Anspruch veranlasst, innerhalb eines Übertragungsverfahrens konkret zu prüfen, ob (auch) beurlaubte Personen für die Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten in Betracht zu ziehen sind. Der Anspruch aus Satz 2 sichert insofern das oben beschriebene „Ausblenden“ einer Beurlaubung bei Übertragungsentscheidungen nach Satz 1 ab. Darüber hinaus kann die Einhaltung der so begründeten Recherchepflicht der Dienststellenleitung Konkurrent\*innenklagen vorbeugen (vergleiche zur Rechtswidrigkeit der Nichteinbeziehung in eine Beförderungsauswahl aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit: VG des Saarlandes, Beschl. v. 04.07.2007 – 2 L 500/07).



#### **Tipp für die Praxis:**

Der hier behandelte Anspruch aus § 17 Absatz 2 Satz 2 LGG sichert ebenso wie die europäischen Regelungen zur Elternzeit (insb. Artikel 10 Absatz 1 Satz 1 Richtlinie (EU) 2019/1158) den (ursprünglichen) Status des Dienstverhältnisses über den Zeitraum einer Beurlaubung aus familiären Gründen ab. Die Argumentation des EuGHs im oben behandelten Fallbeispiel kann daher auf den Anspruch auf Einbeziehung in die (Auswahl-)Entscheidung und vergleich-

bare Rechte übertragen werden. Das heißt, dass zum Beispiel interne Regelungen über Auswahlentscheidungen nicht geeignet sein dürfen, eine\*n Beschäftigte\*n davon abzuhalten, die Beurlaubung aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen, weil dies der Wirksamkeit des Rechts auf die Beurlaubung und somit dem gesetzgeberischen Ziel, Beruf und Familie miteinander in Einklang zu bringen, entgegenwirkt (vergleiche den Wortlaut in den Entscheidungsgründen bei: EuGH, Urt. v. 07.09.2017 – C-174/16, Rn. 16 und 41). Dies ist insbesondere mit Blick auf die fehlende Akzeptanz der Inanspruchnahme solcher Freistellungen durch Väter bzw. männliche pflegende Angehörige wichtig, da derartigen Rechten entgegenwirkende Praktiken die stereotype Arbeitsteilung (Erwerbs- versus Sorgearbeit) in der Gesellschaft manifestieren beziehungsweise begünstigen.

#### **Folgt daraus, dass die Beurlaubten während der Beurlaubung an Fortbildungen teilnehmen können?**

Ja. § 17 Absatz 3 LGG regelt die Rahmenbedingungen für die Teilnahme von beurlaubten Personen an Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung.

§ 17 Absatz 3 Satz 1 LGG sieht zunächst die grundsätzliche Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung vor und trägt damit dem Umstand Rechnung, dass der Kontakt zwischen beurlaubter Person und Dienststelle während einer Beurlaubung den späteren Wiedereinstieg erleichtert. Die Fortbildungsrechte unterstützen den Fortbestand des Dienstverhältnisses in nachhaltiger Weise, indem sein späteres Gelingen durch die Teilnahme an Fortbildungen noch während der Beurlaubung gefördert wird. Denn dieses Recht und vergleichbare Rechtspositionen zeugen von einer integrativen Wertschätzung der beurlaubten Personen, weil diese trotz Freistellung nicht ausgeschlossen, sondern stattdessen deren Teilhabeberechtigung verdeutlicht wird, indem sie weiterhin in den Dienstbetrieb einbezogen werden. Es werden damit, trotz fortlaufender Beurlaubung, Anlässe für kollegiale Begegnungen geschaffen und das Fachwissen der\*s Beurlaubten wird erhalten.

Der Informationsanspruch des § 17 Absatz 3 Satz 2 LGG dient wiederum der Durchsetzung des Fortbildungsanspruchs und stellt sicher, dass die beurlaubten Personen

befähigt werden, ihr Recht in Anspruch zu nehmen, indem sie von den Fortbildungen erfahren.



**Tipp für die Praxis:**

Die praktische Ausgestaltung von Informationsanspruch und der Fortbildungsveranstaltung selbst muss von der ausführenden Personalstelle entsprechend dem hier beschriebenen Sinn und Zweck des Fortbildungsanspruchs erfolgen.

Der Status der Fortbildung als dienstliche Veranstaltung gemäß § 17 Absatz 3 Satz 3 LGG hat Relevanz für statusrechtliche Folgefragen, wie etwa unfallversicherungsrechtliche Ansprüche aus dem Siebten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII). § 17 Absatz 3 Satz 4 und 5 LGG regeln vergütungsrelevante Ansprüche.

---

**Folgt daraus, dass Beurlaubte bei einem vorübergehenden Bedarf an zusätzlichem Personal vorrangig berücksichtigt werden müssen?**

Ja. § 17 Absatz 4 LGG sieht für beurlaubte Personen eine vorrangige Berücksichtigung bei der Personalbeschaffung zur Überbrückung von dienstlichen Engpässen vor. Die Personalbeschaffung zur Überbrückung ist dabei sinngemäß wie ein vorübergehender Mehrbedarf an Arbeitskraft im Sinne der allgemeinen Befristungsregelung des § 14 Absatz 1 Satz 1 TzBfG zu verstehen. Das heißt, es kann regelmäßig davon ausgegangen werden, dass den beurlaubten Personen eine (gegebenenfalls stundenweise) befristete Beschäftigung angeboten werden müsste. Im Bedarfsfall ist daher ein solches Angebot an beurlaubte Personen heranzutragen, bevor etwa die externe Ausschreibung einer befristeten Stelle zur Überbrückung des dienstlichen Engpasses in Erwägung gezogen wird.

---

**Folgt daraus, dass Beurlaubten ein Anspruch auf Beratung über Einsatzmöglichkeiten und ein Antragsrecht auf diese Beratung zusteht?**

Ja. § 17 Absatz 5 LGG beinhaltet einen Beratungsanspruch auf Antrag, durch den sich beurlaubte Personen über Einsatzmöglichkeiten während oder nach der Beurlaubung informieren (lassen) können.

Sinn und Zweck des Antragsrechts ist es zunächst, Unsicherheiten zwischen Dienststellenleitung und beurlaubter Person abzubauen, welche sich gegebenenfalls aus der durch die Beurlaubung entstandenen Distanz ergeben. Der Antrag befähigt beurlaubte Personen, einen Kommunikationsprozess in Gang zu setzen, und regt andersherum – über die Pflicht zur Einhaltung von Recht und Gesetz – die Dienststellenleitung dazu an, regelmäßig zu prüfen, ob eine beurlaubte Person von ihrem Antragsrecht Gebrauch gemacht haben könnte. In der Folge kann die Dienststellenleitung durch die Erfüllung des Beratungsanspruchs über die Einsatzmöglichkeiten während oder nach der Beurlaubung ihrer Fürsorgepflicht hinsichtlich eines gelingenden Wiedereinstiegs besser nachkommen. Die Art und Weise der Beratung sollte geeignet sein, die weitergehende Kommunikation zwischen den Parteien zu fördern.



**Tipp für die Praxis:**

Die Erfüllung solcher Beratungsansprüche ist letztlich Aufgabe der gesamten Verwaltung und wird in der Regel von der Dienststellenleitung an die Personalstelle delegiert (dies gilt ebenso für den Informationsanspruch in § 17 Absatz 3 Satz 2 LGG).

→ **Lesetipp**

*Daniel Kiesow (2018): Die Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz und Arbeitsarrangements. Beiträge der Richtlinie 2010/18/EU zu einer benachteiligungsfreien Rückkehr aus dem Elternurlaub*

## § 18 Teilzeitbeschäftigte

1. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Chancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.
2. Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitbeschäftigung ist zu entsprechen, soweit nicht besondere dienstliche Belange entgegenstehen. Die Reduzierung der Arbeitszeit steht der Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen.
3. Nach Ablauf einer befristeten Teilzeitbeschäftigung im Rahmen eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses besteht ein Anspruch auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung unter Wahrung der Belange von anderen Teilzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte aus familiären Gründen, die eine vorzeitige Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung oder diese erstmals anstreben, sind unter Beachtung ihrer Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen.
4. Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit oder eine Beurlaubung ohne Entgelt beantragt, sind die Dienststellen verpflichtet, auf die allgemeinen sozial- und krankensicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen hinzuweisen.

### Für wen gibt es Teilzeit- und Telearbeit?

Die Möglichkeit, Teilzeitarbeit bzw. die Reduzierung der Arbeitszeit zu beantragen (§ 18 LGG), steht nach diesem Gesetz grundsätzlich allen Arbeitnehmer\*innen zu, vergleiche dazu den Anwendungsbereich des vierten Abschnitts in § 16 LGG und auch den allgemeinen arbeitsrechtlichen Anspruch auf unbefristete Teilzeit in § 8 TzBfG und sogenannte Brückenteilzeit in § 9a TzBfG. Die Einräumung von geänderten täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten und die Wahl des Arbeitsortes auf begründeten Antrag hin (insbesondere die geänderte Lage der Arbeitszeit und Telearbeit gemäß § 19 LGG) steht demgegenüber nach dem zunächst abschließenden Wortlaut des § 19 LGG grundsätzlich nur Beschäftigten mit Familienpflichten zu (→ zur Relevanz der Norm in der Zeit nach der Corona-Pandemie siehe die Kommentierung zu § 19 LGG am Ende).

### Wie ist Teilzeitbeschäftigung zu fördern und mit Teilzeitbeschäftigten umzugehen?

§ 18 LGG regelt die Behandlung von Beschäftigten in Teilzeit und Anträge auf eine Teilzeitbeschäftigung. Die verschiedenen Absätze beziehungsweise Sätze der Norm beinhalten Handlungspflichten der Dienststellenleitung, denen spiegel-

bildlich Ansprüche der Teilzeitbeschäftigten bzw. Teilzeitarbeit beantragenden Personen gegenüberstehen.



#### Tipps für die Praxis:

Wer für die Arbeitszeitgestaltung zuständig ist, ist in der/den einschlägigen Dienstvereinbarung(en) geregelt.

### Wie können gleiche Chancen für Teilzeitbeschäftigte sichergestellt werden?

§ 18 Absatz 1 LGG stellt für Teilzeitbeschäftigte ein allgemeines Gleichbehandlungsgebot im Hinblick auf ihre beruflichen Chancen sowie ein Diskriminierungsverbot im Rahmen dienstlicher Beurteilungen auf.

§ 18 Absatz 1 Satz 1 LGG zielt auf die Herstellung gleicher Chancen, als einen Prozess hin zur Angleichung von beruflichen Verwirklichungschancen zwischen Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten, und damit auf die praktische Gleichstellung der Teilzeitbeschäftigten ab. Der Regelungsgehalt geht daher über ein bloß formales Diskriminierungsverbot, welches vor der unmittelbaren Benachteiligung (ver-



gleiche zum Begriff § 3 Absatz 1 AGG) schützt, hinaus. Die Herstellung gleicher Chancen beinhaltet das Verbot der mittelbaren Diskriminierung und veranlasst die Dienststellenleitung zur Förderung der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen. Die verbotene mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Teilzeitbeschäftigte wegen der kürzeren Dauer ihrer Arbeitszeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten in besonderer Weise benachteiligen können (vergleiche § 3 Absatz 2 Halbsatz 1 AGG).



#### Werkzeugkasten:

##### Einräumung gleicher Chancen

Nicht abschließende Beispiele für einzelne Mittel zur Einräumung gleicher Chancen sind nach der Grundsatzzbestimmung des § 18 Absatz 1 Satz 1 LGG in den folgenden Sätzen des § 18 LGG zu finden:

- **Diskriminierungsverbote:**  
§ 18 Absatz 1 Satz 2 LGG beinhaltet das Verbot, dass eine dienstliche Beurteilung nicht von der Beschäftigung in Teilzeit negativ beeinflusst worden sein darf.  
§ 18 Absatz 2 Satz 2 LGG besagt, dass die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich von der Frage des Umfangs der Arbeitsstunden losgelöst zu betrachten ist. (Weniger Stunden heißt nicht weniger Leistung oder Leistungsbereitschaft!)
- **Förderpflichten für Teilzeit aus familiären Gründen:**  
§ 18 Absatz 3 Satz 2 LGG beinhaltet die vorrangige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten aus familiären Gründen bei der vorzeitigen oder erstmaligen Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung.

Darüber hinaus kann an die chancengerechte Ausgestaltung von Fortbildungsveranstaltungen für Teilzeitbeschäftigte gedacht werden (→ siehe die Ausführungen zu § 11 Absatz 2 LGG).



#### Tipp für die Praxis:

Sinn und Zweck der Förderpflicht des § 18 Absatz 3 Satz 2 LGG: Wer unkompliziert zurückkehren kann, ist eher bereit, ihre\*seine Stunden aus familiären

Gründen zu reduzieren. Dies dient letztlich der Vermeidung der stereotypen Arbeitsteilung zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit, indem die Hürden für die Inanspruchnahme von Freistellungen insbesondere für männlich gelesene Personen abgebaut werden und befähigt ganz allgemein jede\*n Beschäftigte\*n überhaupt erst dazu, neben ihrer\*seiner Erwerbsarbeit im Lebensverlauf notwendig anfallende Sorgearbeiten zu übernehmen, ohne langfristig festgelegte finanzielle Einbußen befürchten zu müssen.

#### Was ist im Rahmen dienstlicher Beurteilungen von Teilzeitbeschäftigten zu beachten?

Das Diskriminierungsverbot in § 18 Absatz 1 Satz 2 LGG soll vor einem Kausalzusammenhang zwischen der Teilzeitbeschäftigung und einer im negativen Sinne abweichenden dienstlichen Beurteilung bewahren. Das heißt, die beurteilende Person (regelmäßig die\*der Vorgesetzte) wird durch den Rechtssatz dazu aufgefordert, die konkrete Beurteilung daraufhin zu überprüfen, ob die Beschäftigung „in Teilzeit“ einen negativen Einfluss auf das Beurteilungsergebnis hatte. Die hier besprochene Norm trifft im Übrigen auf der Rechtfertigungsebene eine von § 4 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 TzBfG abweichende Regelung, nämlich, dass eine unterschiedliche Behandlung bei der Beurteilung auch nicht auf der Grundlage von sachlichen Gründen statthaft ist. Für die dienstliche Beurteilung ist damit ein absolutes Verbot der Benachteiligung aufgestellt.



#### Tipp für die Praxis:

Um sich vom Fehlen einer nachteiligen Auswirkung von Teilzeitarbeit auf die Beurteilung auf Tatbestandsebene zu vergewissern, bietet es sich an, die teilzeitige Beschäftigung hypothetisch als eine vollzeitige Beschäftigung zu betrachten (insbesondere zur Verhinderung der mittelbaren Diskriminierung). Die hypothetische Betrachtung als Vollzeitbeschäftigung sollte dazu führen, dass für die dienstliche Beurteilung nicht auch Kriterien herangezogen werden, die mit der Teilzeitbeschäftigung (das heißt insbesondere mit der geringeren Arbeitszeit) in einem engen sachlichen Zusammenhang stehen. Denn auch insofern ist der Beurteilungsspielraum der beurteilenden Person eingeschränkt.





### Werkzeugkasten:

#### Nachteile bei Beurteilungen?

Beispiele für eine hypothetische Betrachtung anhand von Beurteilungskriterien, welche dem Anschein nach neutral zu sein scheinen:

- 1. Stufe: Dem Anschein nach neutrale Kriterien für die dienstliche Beurteilung, die in einem engen sachlichen Zusammenhang mit der Beschäftigung in Teilzeit stehen (können):
  - a. Anzahl der erledigten Aufgaben im Beurteilungszeitraum
  - b. Themenspektrum bei einer Vollzeitkraft vermeintlich größer
- 2. Stufe: Hypothetische Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung als vergleichbare Vollzeitbeschäftigung – was wäre, wenn?
  - a. „Wenn Mitarbeiter\*in X in Vollzeit gearbeitet hätte, dann hätte sie\*er mit großer Wahrscheinlichkeit auch (konkrete Anzahl) Aufgaben mehr erledigt. Dies ist vergleichbar mit der Anzahl der Aufgaben einer Vollzeitkraft.“
  - b. „Das Themenspektrum von Mitarbeiter\*in X hätte vergrößert werden können, wenn die Aufgaben zu verschiedenen Themen auf mehrere Mitarbeiter\*innen (zum Beispiel als Tandempartner\*innen) aufgeteilt worden wären, und hätte dann dem Themenspektrum einer Vollzeitkraft entsprochen.“



### Tipp für die Praxis:

Im Übrigen kann zur Überprüfung des Diskriminierungsverbots bei einer größeren Anzahl von Beurteilungen ein statistischer Notenspiegel verfasst werden. Solche „Erfolgskontrollen“ können auf Beurteilungskonferenzen oder bei der Durchführung von Überprüfungsvorbehalten durch vorgesetzte Behörden eingesetzt werden, um die beurteilende Person zu sensibilisieren. Ein Notenspiegel sollte möglichst zum Einsatz kommen, bevor die endgültigen Entscheidungen fallen. Beachte außerdem § 4 Absatz 2 Satz 3 LGG („Pflicht zur Förderung der Gleichstellung“ als Beurteilungskriterium für die Beurteilung der Leistung von Dienstkräften mit Leitungsfunktion), § 9 Absatz 3 LGG (in der Familie erworbene Erfahrungen

und Fähigkeiten als berücksichtigungsfähige Qualifikation) und § 22 Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 LGG (Entwicklung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe als Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten).

### Wann ist einem Teilzeitverlangen zuzustimmen?

§ 18 Absatz 2 LGG beinhaltet einen Anspruch auf die Zustimmung zu Teilzeitverlangen und legt fest, dass die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben einer Arbeitszeitreduzierung grundsätzlich nicht entgegensteht.

§ 18 Absatz 2 Satz 1 LGG ordnet dabei – über den allgemeinen arbeitsrechtlichen Anspruch des § 8 Absatz 4 Satz 1 TzBfG hinaus – an, dass einem Teilzeitverlangen zu entsprechen ist, soweit nicht besondere dienstliche Belange entgegenstehen. Einem Teilzeitverlangen ist damit in aller Regel zu entsprechen und die Dienststelle ist verpflichtet, dafür die organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen (vergleiche BVerwG, Urt. v. 31.01.2008 – 2 C 31/06 und BVerwG, Urt. v. 31.01.2008 – 2 C 31/09, Rn. 22).



### Werkzeugkasten:

#### Unterscheidung „zwingender“ und „besonderer“ dienstlicher Belange

Der Werkzeugkasten zu § 17 Absatz 1 Satz 1 LGG betrifft „entgegenstehende zwingende dienstliche Belange“ gegen den Anspruch auf Beurlaubung. Bei dem hier behandelten Maßstab zur Ablehnung eines Teilzeitverlangens spricht zusätzlich zu den „entgegenstehenden dienstlichen Belangen“ (entsprechend dem einfachen Maßstab aus § 8 Absatz 4 TzBfG) der Wortlaut „besondere“ noch für das Bedürfnis eines deutlich gehobenen Gewichts des als Ablehnungsgrund tauglichen dienstlichen Interesses. Diese besonderen dienstlichen Belange sind jedoch (noch) nicht mit den sehr hohen Anforderungen der zwingenden Hindernisse für die Ablehnung eines Elternzeitverlangens gemäß § 15 Absatz 7 Nummer 4 BEEG (also mit einem gleichen Maßstab wie bei § 17 Absatz 1 Satz 1 LGG) identisch. Die Anforderungen des „besonderen Belangs“ können daher nicht ganz so stark ins Gewicht fallen, wie es die Rechtsprechung für „zwingende Hindernisse“ anerkannt hat.

Vergleiche außerdem die höchstrichterliche Rechtsprechung zu sogenannten „dringenden“ dienstlichen Belangen: BVerwG, Urt. v. 29.04.2004 – 2 C 21/03, Rn. 12.

§ 18 Absatz 2 Satz 2 LGG erklärt, dass die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich keine Frage des Stundenumfanges der/des Beschäftigten ist. Auch hier wird also – vergleichbar der Regelung des § 18 Absatz 1 Satz 2 LGG – angeordnet, dass die Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nur ausnahmsweise einem Teilzeitverlangen entgegenstehen. Etwas anderes müsste – praktisch in einem dem noch vorherrschenden Stereotyp entgegengesetzten Sinne – besonders begründet werden (vergleiche dazu: LLAG Bln, Urt. v. 25.05.1994 – 15 Sa 24/94, insbesondere auch hinsichtlich der Beweislast der Dienststellenleitung). Es wird damit verdeutlicht, dass die Reduzierung der Arbeitszeit ausnahmslos allen Beschäftigten zugänglich sein soll, alle Arbeitsplätze also grundsätzlich teilzeitgeeignet sind.

#### **Unter welchen Voraussetzungen kann zur Vollzeitbeschäftigung zurückgekehrt werden?**

§ 18 Absatz 3 LGG begründet einen Anspruch auf Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung und regelt eine vorzeitige Rückkehrmöglichkeit sowie die allgemeine Privilegierung der Teilzeitbeschäftigten aus familiären Gründen (→ siehe zum allgemeinen Sinn und Zweck bereits im Praxistipp zu § 18 Absatz 1 Satz 1 LGG). § 18 Absatz 3 Satz 1 LGG legt dabei als allgemeine Voraussetzungen für den Rückkehranspruch fest, dass (1.) im Rahmen eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses (2.) die Befristung der Teilzeitbeschäftigung ausgelaufen sein muss (die Regelung ist insofern vergleichbar mit § 9a TzBfG) sowie (3.) die Belange von anderen Teilzeitbeschäftigten zu wahren sind.

§ 18 Absatz 3 Satz 2 LGG sieht darüber hinaus für Teilzeitbeschäftigte aus familiären Gründen die vorzeitige Rückkehrmöglichkeit (bei befristeter Teilzeit) unter vorrangiger Berücksichtigung dieser Personen bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen vor. Auch bei einer unbefristeten Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen löst der erstmalige Rückkehrwunsch eine solche Privilegierung aus. Beachtlich für die Rückkehr nach einer Teilzeitbeschäftigung aus sogenannten „Betreuungs- und Pflegezwecken“

ist auch die Regelung in Artikel 9 Absatz 3 Richtlinie (EU) 2019/1158.



#### **Tipp für die Praxis:**

Es bietet sich hier ganz besonders an, mit Checklisten zu arbeiten (gegebenenfalls nach Sichtung der einschlägigen Dienstvereinbarungen und sonstigen Regelungen).

#### **Worüber müssen Teilzeitbeschäftigte informiert werden?**

§ 18 Absatz 4 LGG sieht Informationspflichten der Dienststellen sowie spiegelbildlich den Anspruch der/des Beschäftigten auf die entsprechenden Informationen vor, sofern eine Reduzierung der Arbeitszeit (§ 18 Absatz 2 Satz 1 LGG) oder eine Beurlaubung ohne Entgelt (§ 17 Absatz 1 Satz 1 LGG) beantragt wird. Als Teil der Erfüllung der Fürsorgepflicht der Dienststellenleitung werden die Dienststellen verpflichtet, auf die allgemeinen sozial- und krankensicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen in den Fällen der §§ 18 Absatz 2 und 17 Absatz 1 Satz 1 LGG hinzuweisen. Dies dient der Transparenz im Dienstverhältnis und fördert das Vertrauen auch während einer zeitlich gelockerten Arbeitsbeziehung. Eine bestimmte Form der Unterrichtung wird vom Gesetz nicht vorgeschrieben. Sie kann daher mündlich oder schriftlich erfolgen.



#### **Werkzeugkasten:**

##### **Umfang von Informationspflichten der Dienststelle**

Zum allgemeinen Umfang derartiger Informationspflichten kann die folgende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Wortlaut herangezogen werden:

„2. Der Arbeitgeber darf weder durch das Bestehen noch durch den Inhalt einer arbeitsvertraglichen Informationspflicht überfordert werden. Da das Gesamtversorgungssystem des öffentlichen Dienstes äußerst kompliziert ist und fundierte Rechtsauskünfte nur von mit der Materie vertrauten Fachleuten erteilt werden können, durfte der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer diesbezüglich an die VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) verweisen. (Randnummer 32)

3. Der Arbeitgeber musste seine Arbeitnehmer jedoch in die Lage versetzen, zweckgerechte Anfragen an die VBL zu stellen. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Arbeitnehmer über die gebotene Ausgestaltung eines an die VBL gerichteten Auskunftersuchens zu unterrichten, überfordert den Arbeitgeber nicht, sondern berücksichtigt in angemessener Weise die Interessen und Möglichkeiten beider Vertragspartner. (Randnummer 36)“

(BAG, Urt. v. 14.01.2009 – 3 AZR 71/07, Orientierungssätze 2 und 3 – juris)

→ **Lesetipps**

Leonhard Kathke (2019): *Geschlechtergerechte Beurteilungen im Beamtenrecht*, in: *RiA* 02/2019, S. 56–61

Jörg Laber und Peter Hauck-Scholz, in: Axel Groeger (2020): *Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst*, 3. Auflage, *Teilzeitanprüche aus Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetzen*, Rn. 20.102 f.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2021): *Diskriminierung von und wegen Kindern. Eine rechtliche Betrachtung des jungen Alters* ([https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/diskriminierung\\_von\\_u\\_wegen\\_kindern.pdf](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/diskriminierung_von_u_wegen_kindern.pdf))

## § 19 Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung

*Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigte mit Familienpflichten auf begründeten Antrag geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten und die Wahl des Arbeitsortes einzuräumen.*

### Unter welchen Voraussetzungen sind Telearbeit und die Änderung der Arbeitszeit für Beschäftigte mit Familienpflichten zu ermöglichen?

§ 19 LGG regelt familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu Arbeitszeit und Arbeitsort und eröffnet für Beschäftigte mit Familienpflichten die Möglichkeit einer diesbezüglichen Änderung. Durch § 19 LGG kann neben dem Arbeitsort die Lage der Arbeitszeit – gegebenenfalls auch vorübergehend und/oder kurzfristig – hinsichtlich ihres täglichen oder wöchentlichen Rhythmus geändert werden. Die Grundvoraussetzungen sind von Seiten der Beschäftigten mit Familienpflichten 1. ein begründeter Antrag, welchem von Seiten der Dienststellenleitung 2. im Rahmen ihrer dienstlichen Möglichkeiten stattgegeben werden muss.



#### Werkzeugkasten:

##### Telearbeit und Homeoffice

Oft wird der umgangssprachliche Begriff des „Homeoffice“ synonym für die sogenannte Telearbeit verwendet. Unter Telearbeit versteht man Arbeitsformen, bei denen Beschäftigte jedenfalls einen Teil ihrer Arbeit mithilfe eines vom Arbeitgeber fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatzes außerhalb des Betriebes erbringen. Sie sind mit der Betriebsstätte des Arbeitgebers über Informations- und Kommunikationseinrichtungen verbunden. Mit „Homeoffice“ ist die Telearbeit gemeint, bei welcher sich der Arbeitsplatz permanent im Privatbereich des Beschäftigten befindet (Teleheimarbeit) oder ein Wechsel zwischen dem – fest installierten – Arbeitsplatz in der Betriebsstätte und dem eingerichteten Arbeitsplatz in der privaten Wohnung erfolgt (alternierende Telearbeit). Denkbar ist aber auch mobile Telearbeit, bei der die Arbeitsform weder an das Büro, noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden ist. Möglich ist daher grundsätzlich – je nach Vereinbarung – auch, dass zum Beispiel in öffentlichen Verkehrsmitteln oder Bibliotheken gearbeitet wird.

Für die Einhaltung des Arbeitsschutzes bei der Ausübung von Telearbeit sieht § 2 Absatz 7 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) vor: „Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“

### Warum brauchen Beschäftigte mit Familienpflichten die Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort?

Die Regelung zielt darauf ab, „spontanes Reagieren auf unvorhersehbare Situationen zu ermöglichen“ (LT-Drs. Bbg. 5/2239, S. 18). Für die Änderung der Lage der Arbeitszeit geht es also vor allem darum, in einer vorübergehenden (familiären) Sondersituation eine zeitliche Abweichung von den durch Dienstvereinbarungen geregelten Grenzen der täglichen und wöchentlichen (Kern-)Arbeitszeiten zu erreichen.

Mit der Erweiterung der Gestaltungsmöglichkeiten um die zusätzliche Möglichkeit zur Telearbeit (Veränderung des Arbeitsortes – zuvor sah die Norm lediglich die Gestaltung der Lage der Arbeitszeit vor) seit der Gesetzesnovellierung vom 05.12.2013 (LT-Drs. Bbg 5/8176) wurde zudem bereits seit einiger Zeit den „Belange[n] einer sich verändernden

Gesellschaft“ (LT-Drs. Bbg 5/1292-B) Rechnung getragen. Gemeint sind damit die – auf der Grundlage von technologischen Anreizen gleichzeitig und spiegelbildlich gestiegenen – Mobilitätsanforderungen und -möglichkeiten. Um diesen Anforderungen Rechnung zu tragen und die daraus resultierenden Folgen – insbesondere überlange Arbeitswege – abzumildern, sollen mit der Gewährung von Telearbeit folgerichtig auch die Möglichkeiten der Digitalisierung ausgeschöpft werden, um die Beschäftigten von der Anwesenheitspflicht in der Dienststelle zu befreien.

Ein begründeter Antrag sollte möglichst neben der kurzen Beschreibung der konkreten Familienpflicht auch die gewünschte Änderung der Arbeitszeit- oder des Arbeitsortes sowie den Zusammenhang zwischen Familienpflicht und Änderungswunsch beinhalten. Von einer Familienpflicht kann ausgegangen werden, wenn von der\*en Beschäftigte\*n die tatsächliche Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder Pflege eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen übernommen wird (→ siehe die Ausführungen zu § 16 LGG). Ein Zusammenhang zwischen dem Änderungswunsch und der Familienpflicht ist gegeben, wenn die zeitlichen Abweichungen von den Arbeitszeiten oder die Verminderung des Arbeitsweges dazu geeignet sind, eine Entlastung bei der Erbringung der Familienpflicht zu erreichen.

### Was sind „dienstliche Möglichkeiten“?

Alle von § 19 LGG vorgesehenen Änderungen sind im Einzelfall einzuräumen, sodass zur Erfüllung des individuellen Anspruchs zwar nicht für die gesamte Dienststelle flexible Modelle der Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung eingeführt werden müssen. Es ist in Anbetracht der digitalen Beschleunigung der letzten Jahre – insbesondere auch während und nach der Covid-19-Pandemie – jedoch zu erwarten, dass beim Vorliegen eines begründeten Antrags mittlerweile die dienstlichen Möglichkeiten, das heißt die tatsächlichen oder rechtlichen Rahmenbedingungen des Dienstbetriebs – insbesondere zur Telearbeit –, ausgebaut wurden. Damit dürfte letztlich auch die Begründung gegen die Einräumung der flexiblen Arbeitsbedingungen grundsätzlich erschwert worden sein. Dennoch bleiben tatsächliche Hürden insbesondere für Telearbeit dort bestehen, wo die Arbeitsabläufe nicht digitalisiert werden können. Dies betrifft insbesondere solche Arbeitsaufgaben, die außerhalb von Büroarbeitsplätzen ausgeführt werden müssen. Durchaus seltener können auch zeitliche Vorgaben den Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten übersteigen, etwa

wenn anderes Personal zur zeitlichen Umverteilung fehlt (beachte dabei den Anspruch auf einen Tagesarbeitsplatz bei Betreuung eines Kindes unter zwölf Jahren oder der Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen in § 6 Absatz 4 Satz 1 litera b) und litera c) des ArbZG).

### Gibt es weitere Voraussetzungen?

Es können sich weitere Voraussetzungen noch aus dem Verweis auf die gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit ergeben.



#### Tipp für die Praxis:

Auch hier ist es notwendig, die verschiedenen Regelungen zu recherchieren, um die konkreten Voraussetzungen für den individuellen Anspruch herauszuarbeiten und gegebenenfalls als Checkliste festzuhalten (→ siehe Praxistipps zu § 17 Absatz 1 Satz 2 LGG und § 18 Absatz 3 Satz 2 LGG). Zu denken ist etwa auch an ArbZG und ArbStättV. Zu beachten ist zudem Artikel 9 Richtlinie (EU) 2019/1158 zu den flexiblen Arbeitsregelungen für Betreuungs- und Pflegezwecke, da § 19 LGG in den Anwendungsbereich der europäischen Norm fällt.

### → Lesetipps

*Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (2017): Telearbeit und Mobiles Arbeiten. Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen, Aktenzeichen WD 6 - 3000 - 149/16 (<https://www.bundestag.de/resource/blob/516470/3a2134679f90bd45d-c12dbef26049977/wd-6-149-16-pdf-data.pdf>)*

*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2021): Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, S. 29–32, sowie S. 171–186 (<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/184544/c0d592d2c37e7e2b-5b4612379453e9f4/dritter-gleichstellungsbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf>)*

*Katja Nebe (2021): Gleichstellung durch familienfreundliche Arbeitszeitorganisation – ein Plädoyer für ein soziales Arbeitsrecht, in: Die Sicherung der kollektiven Ordnung – Festschrift für Ingrid Schmidt, S. 863–873*

# Fünfter Abschnitt: Gleichstellungsbeauftragte

## § 19a Landesgleichstellungsbeauftragte

Das für die Gleichstellung von Frauen und Männern zuständige Mitglied der Landesregierung bestellt in seinem Geschäftsbereich für die Dauer der Legislaturperiode auf Grundlage eines Beschlusses der Landesregierung eine Landesbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Landesgleichstellungsbeauftragte). Die Verlängerung der Bestellung ist zulässig. Bis zur Bestellung einer neuen Landesgleichstellungsbeauftragten bleibt die bisherige Beauftragte geschäftsführend im Amt.

## § 19b Aufgaben und Rechte der Landesgleichstellungsbeauftragten

1. Die Landesgleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die nach diesem Gesetz und die nach der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg bestellten Gleichstellungsbeauftragten sowie alle Dienststellen im Geltungsbereich dieses Gesetzes. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen der Gleichstellungsbeauftragten einer obersten Landesbehörde und der Leitung der Dienststelle kann sie beratend hinzugezogen werden. Sie ist unabhängig und keinen Weisungen unterworfen.
2. Die Landesgleichstellungsbeauftragte trägt dazu bei, die Öffentlichkeit über die Gleichstellung von Frauen und Männern zu informieren. Sie kooperiert mit Frauenverbänden und anderen öffentlichen und nicht öffentlichen Stellen.

### Warum bedarf es einer Landesgleichstellungsbeauftragten?

Die Beauftragtenfunktion wurde erstmalig durch die erste Landesregierung Brandenburgs bei dem für Frauen- und Gleichstellungspolitik zuständigen Ministerium eingerichtet. Zur Beauftragten wurden dabei unter anderem Ministerinnen oder andere weibliche Führungskräfte des Ministeriums berufen. Durch Artikel 1 des Gesetzes vom 05.12.2013 wurde das LGG unter anderem um § 19a ergänzt. Diese Vorschrift stellt seitdem die gesetzliche Grundlage für die Berufung der Landesgleichstellungsbeauftragten dar. Begründet wurde der Schritt der gesetzlichen Verankerung mit der politischen Bedeutung, die die Funktion der Landesgleichstellungsbeauftragten hat. Entsprechend § 20 LGG geht das Gesetz davon aus, dass die Landesgleichstellungsbeauftragte wie alle Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich eine Frau ist.



#### Tipp für die Praxis:

Das weibliche Geschlecht ist für die zu besetzende Stelle wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung, deren Zweck rechtmäßig und angemessen ist (BAG, Urt. v. 18.03.2010 – 8 AZR 77/09).

Mit der Beauftragung zur Landesgleichstellungsbeauftragten soll von Beginn an Sichtbarkeit für das Thema Gleichstellung hergestellt werden. Seit der Herauslösung der Funktion aus anderen Aufgaben kann die Stelleninhaberin entsprechend der Aufgabenstellung weisungsfrei und unabhängig auf Benachteiligungen von Frauen aufmerksam machen und Anregungen für Änderungen geben.

Dabei ist sie im engen Austausch mit Frauen- und Sozialverbänden, um wichtige gleichstellungspolitische Impulse aufzunehmen und in Richtung Politik oder der Landesregierung zu adressieren. Regelmäßige Kontakte zu den frauenpolitischen Sprecherinnen der Fraktionen des Landtags oder den Ministerien sind Teil ihrer Vernetzungstätigkeit und Sichtbarmachung struktureller Benachteiligungen von Frauen.

Zur Unterstützung der behördlichen und kommunalen Gleichstellungsbeauftragten erfolgen entsprechend dem gesetzlichen Auftrag regelmäßige Treffen und ein intensiver Austausch über die Arbeitsweise und Problemstellungen in den Behörden. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die den Verfassungsauftrag aus Artikel 3 GG und § 12 Verfassung des Landes Brandenburg mit ihrer Arbeit verfolgen, berät sie und unterstützt deren Arbeit zum Teil auch finanziell. Ihre Expertise kann sie in Gesetzgebungsverfahren in Form von Stellungnahmen oder bei Anhörungen einbringen, genauso wie durch Interviews und Berichte in Medien oder eigenen Publikationen.



## § 20 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

- 1. In jeder Dienststelle mit mehr als zwanzig Beschäftigten ist aus dem Kreis der Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Dies gilt nicht, soweit die Gemeinden mit eigener Verwaltung, Ämter und Landkreise nach § 18 der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg in Verbindung mit den §§ 131 und 140 der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen haben.*
- 2. Die Bestellung erfolgt durch die jeweilige Leitung nach mehrheitlichem Vorschlag der weiblichen Beschäftigten. Es sollen mindestens zwei Kandidatinnen vorgeschlagen werden.*
- 3. Ist aufgrund der zu geringen Anzahl der Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen, ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle oder der Dienststelle zuständig, die die Dienstaufsicht ausübt. Die Leitung der Dienststelle ohne Gleichstellungsbeauftragte bestellt eine Vertrauensperson als Ansprechpartnerin für die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle.*
- 4. Die Gleichstellungsbeauftragte wird für vier Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung bestellt. Vor der Entscheidung über die Verlängerung muß das Votum der weiblichen Beschäftigten eingeholt werden.*
- 5. Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist mindestens eine Vertreterin zu bestellen, die sie in ihrer Arbeit unterstützt und sie bei Abwesenheit und bei sonstiger Verhinderung vertritt. Die Absätze 2 und 4 gelten entsprechend.*
- 6. Werden Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes ganz oder teilweise in eine andere Dienststelle eingegliedert oder zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen oder bilden sie durch Ausgliederung eine neue Dienststelle, so sind die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen neu zu bestellen. Die bisherigen Gleichstellungsbeauftragten führen die Geschäfte so lange gemeinsam weiter, bis die Neubestellung erfolgt ist, längstens jedoch für die Dauer von sechs Monaten. Sie können aus ihrer Mitte eine Gleichstellungsbeauftragte wählen, die von der Dienststelle kommissarisch bestellt wird. Diese führt die Geschäfte, die übrigen Gleichstellungsbeauftragten nehmen Vertreterinnenfunktionen wahr.*
- 7. Bei Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin von mehr als sechs Monaten kann die Dienststelle die Bestellung widerrufen und eine Nachbestellung nach Absatz 2 vornehmen.*

### **Für welche Gleichstellungsbeauftragten gilt das LGG?**

Die Vorschriften in diesem Gesetz zu Stellung, Aufgaben und Rechten von Gleichstellungsbeauftragten (§§ 20 bis 24 LGG) gelten für alle Gleichstellungsbeauftragten, die in Dienststellen der öffentlichen Verwaltung in Brandenburg bestellt werden (§§ 2 sowie 20 Absatz 1 LGG), solange nicht im LGG oder in einem anderen Gesetz etwas anderes an-

geordnet wird. Für bestimmte Bereiche gibt es besondere Regeln: Das LGG gilt nicht für Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen, also Universitäten und Fachhochschulen. Das steht in § 2 Absatz 4 LGG. Für Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen sind vor allem §§ 7 und 68 BbgHG maßgeblich. Das LGG gilt nur dort, wo das Hochschulgesetz ausdrücklich auf das LGG Bezug nimmt (zum Beispiel beim Inhalt des Gleichstellungsplans). Viele praktische Hinweise der folgen-

den Ausführungen können aber auch für Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen hilfreich sein. Die Ausführungen dürfen aber nicht einfach übernommen werden.

Richterliche Gleichstellungsbeauftragte sind an den Gerichten tätig. Besondere Vorgaben sind in § 9a des Brandenburgischen Richtergesetzes (BbgRiG) geregelt. Darin werden vor allem die Bestellung und einige Besonderheiten bei der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geregelt, die dem besonderen Aufbau von Gerichten geschuldet sind. Ansonsten verweist das § 9a BbgRiG vollständig auf das LGG. Für die Stellung, Aufgaben und Rechte der richterlichen Gleichstellungsbeauftragten gilt im Wesentlichen also auch das LGG entsprechend.

Es gibt daneben auch kommunale Gleichstellungsbeauftragte. Das sind die Gleichstellungsbeauftragte in den Kommunen, also Gemeinden, Ämter und Landkreisen. Deren Aufgaben und Rechte richten sich vor allem nach § 18 der BbgKVerf und den Hauptsatzungen der Gemeinden (→ siehe die Ausführungen zu § 25 LGG).

---

### **Wann ist eine Dienststelle verpflichtet, eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen?**

Die Gleichstellungsbeauftragte muss in allen Dienststellen bestellt werden, die mehr als 20 Beschäftigte haben. Die Beschäftigten werden „nach Köpfen“ gezählt. Es werden also alle Teilzeitarbeitenden erfasst sowie auch Personen, die geringfügig beschäftigt oder von anderen Behörden abgeordnet sind.

In Kommunen entfällt die Pflicht zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten, wenn ohnehin eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden muss, weil diese dann die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG in der Gemeindeverwaltung übernehmen soll. Ob eine kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen ist, richtet sich nach §§ 18, 131 und 140 BbgKVerf. LGG und BbgKVerf sind in Bezug auf die rechtliche Stellung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten teilweise unklar formuliert (→ siehe die Ausführungen zu § 25 LGG).

---

### **Wer kann Gleichstellungsbeauftragte werden?**

Der Gesetzestext in § 20 Absatz 1 LGG spricht davon, dass „eine Gleichstellungsbeauftragte“ zu bestellen ist. Auch

spricht es in § 20 Absatz 2 LGG von „Kandidatinnen“. Das Gesetz zielt also sprachlich auf eine weibliche Beschäftigte als Amtsinhaberin ab.

Die Perspektive nicht-weiblicher Personen müssen bei Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und -gleichstellung sowie bei Anliegen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch berücksichtigt werden. Gute Gleichstellungsarbeit in der Dienststelle lebt also davon, dass sich alle, die möchten, mit Engagement einbringen können und dass marginalisierte Gruppen im Rahmen der Amtsführung von Gleichstellungsbeauftragten sichtbar werden. Es sollte daher in anderen Gremien (zum Beispiel Personalrat) oder anderen Stellen (zum Beispiel AGG-Beschwerdestelle) auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis über die Geschlechter hinweg hingewirkt werden (→ siehe die Ausführungen zu § 12 LGG).



#### **Tipp für die Praxis:**

Der Ausschluss von männlichen Beschäftigten wurde für andere Gleichstellungsgesetze in der Rechtsprechung als verfassungsgemäß erachtet (zum Beispiel LVerfG MV, Urt. v. 10.10.2017 – LVerfG 7/16 und LAG Nds, Urt. v. 24.02.2023 – 16 Sa 671/22). Nicht-binäre Personen dürfen nicht grundsätzlich vom Amt der Gleichstellungsbeauftragten ausgeschlossen werden (LAG SchIH, Urt. v. 14.06.2023 – 4 Sa 123 öD/22).

---

### **Wer ist verantwortlich für die Einleitung des Bestellungsverfahrens?**

Die Dienststelle ist für den ordnungsgemäßen Ablauf des Bestellungsverfahrens verantwortlich. Sie muss den Bestellungsprozess also aktiv einleiten und so sicherstellen, dass eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden kann. Mit der Durchführung des Vorschlagsprozesses sollte die Dienststelle eine Person aus der Personalverwaltung, aus dem Personalrat oder eine Gruppe von Personen als Ausschuss betrauen.



#### **Tipp für die Praxis:**

In der Praxis hat sich die Einleitung und Durchführung des Bestellungsprozesses durch die Personalstelle bewährt.

Die amtierende Gleichstellungsbeauftragte muss darüber informiert werden, wenn die Dienststellenleitung die Neubestellung plant und Maßnahmen zur Vorbereitung der Neubesetzung ergreift. Allerdings ist die amtierende Gleichstellungsbeauftragte nicht für die Neubesetzung verantwortlich, da sie sonst zu ihren Gunsten auf den Vorschlagsprozess Einfluss nehmen könnte. Sowohl Dienststelle als auch die Gleichstellungsbeauftragte müssen sich im Vorschlagsprozess für die Neubesetzung zurückhalten, denn die Bestellung soll den Willen der weiblichen Beschäftigten abbilden.

### Wie läuft das Bestellungsverfahren ab?

§ 20 Absatz 2 LGG gibt nur Eckpunkte zum Ablauf des Bestellungsverfahrens vor. Die Ausgestaltung bleibt damit den Dienststellen selbst überlassen.

#### a. Einholung mindestens zweier Bestellungsanschläge

Die Dienststellenleitung muss den Bestellungsanschlag aktiv und rechtzeitig bei den weiblichen Beschäftigten einholen. Das ergibt sich daraus, dass es sich bei der Einrichtung des Amtes um eine Pflicht der Dienststellenleitung handelt. Mit der Organisation und Abwicklung sollte sie eine Person aus der Personalverwaltung, aus dem Personalrat oder eine Gruppe von Personen als Ausschuss betrauen.



#### Tipp für die Praxis:

Die Auswahlentscheidung muss laut dem klaren Wortlaut des Gesetzes von den weiblichen Beschäftigten eingeholt werden. Wichtig ist deshalb, dass die finalen Vorschläge an die Dienststelle auf dem mehrheitlichen Willen der weiblichen Beschäftigten beruhen. Es haben aber grundsätzlich alle Beschäftigten die Möglichkeit, Vorschläge zur Diskussion in den Raum zu werfen.

Die Dienststelle und die für die Einholung des Bestellungsanschlags zuständige Person oder Gruppe sollten frühzeitig über die Anforderungen des Amtes, den Arbeitsumfang und die Modalitäten der Neubesetzung informieren.

Der mehrheitliche Wille der weiblichen Beschäftigten wird in der Regel durch eine Abstimmung (geheim oder per Handzeichen) eingeholt. Es darf auch eine formale Wahl durchgeführt werden, muss aber nicht. Die Dienststelle hat

insoweit einen Entscheidungsspielraum. Es werden von der zuständigen Stelle oder Gruppe die beiden Personen mit den meisten Stimmen als Kandidatinnen an die Dienststellenleitung weitergeleitet. Durch den Vorschlagsprozess soll sichergestellt werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte den erforderlichen Rückhalt bei den Beschäftigten hat und dass sich die Dienststellenleitung nicht eine bestimmte Beschäftigte aussuchen kann. Dabei sollte auch zumindest die Stellungnahme der Vertrauensperson kleinerer Dienst- und Nebenstellen eingeholt werden, für die die Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist, die aber selbst keine eigene Gleichstellungsbeauftragte haben.

Laut dem Gesetz „sollen“ der Dienststelle mindestens zwei Kandidatinnen vorgeschlagen werden. Stellt sich unter den Beschäftigten nur eine Frau zur Abstimmung, kann auch nur diese der Verwaltungsleitung vorgeschlagen werden.

#### b. Bestimmung der Kandidatin durch die Dienststellenleitung

Nach dem mehrheitlichen Vorschlag durch die weiblichen Beschäftigten erfolgt die Bestellung durch die Dienststelle. Die Dienststellenleitung darf laut dem Gesetz von den zwei vorgeschlagenen Personen eine Amtsinhaberin bestimmen. Das bedeutet, dass in der Regel die Kandidatin bestellt werden muss, auf die die meisten Stimmen entfallen, weil nur das dem Mehrheitsvotum entspricht. Die ausgewählte Kandidatin kann sich entscheiden, ob sie das Amt wahrnehmen will und die Bestellung annimmt oder nicht. Die Dienststelle kann die Bestellung der Kandidatin mit den meisten Stimmen zur Gleichstellungsbeauftragten nur ablehnen, wenn es Gründe in der Person der Kandidatin gibt, die eine Bestellung ausschließen.



#### Tipp für die Praxis:

Die Dienststelle soll die Kandidatin mit den meisten Stimmen zur Gleichstellungsbeauftragten bestellen, weil nur diese dem Willen der weiblichen Beschäftigten entspricht.

#### c. Bestellung durch die Dienststellenleitung

Für die Bestellung, also die „Ernennung“ der Gleichstellungsbeauftragten, ist allein die Dienststelle verantwortlich. Dabei handelt es sich um einen Akt der Dienststelle, mit dem der Beschäftigten mit einem Ernennungsschreiben formal die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten übertragen werden.

---

### Was passiert, wenn das Amt nicht besetzt werden kann?

Bleibt das Amt der Gleichstellungsbeauftragten unbesetzt, verletzt die Dienststelle ihre Pflicht zur Umsetzung des LGG, weil die Einrichtung des Amtes verpflichtend ist (§ 20 Absatz 1 LGG). Eine Bestellung ohne Votum der weiblichen Beschäftigten ist nach dem LGG nicht möglich. Die Folge davon ist, dass die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (zum Beispiel in Auswahlverfahren) nicht mehr gesichert ist. Das kann einen Verfahrensfehler darstellen.

---

### Wer ist die Vertrauensperson und wie wird sie bestimmt?

Eine Vertrauensperson (§ 20 Absatz 3 LGG) ist eine Ansprechperson, an die sich die Beschäftigten in kleinen Dienststellen in allen Angelegenheiten, die einen Bezug zum Thema Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf haben, wenden können. § 20 Absatz 3 LGG spricht von einer (weiblichen) Ansprechpartnerin als Vertrauensperson. Davon geht auch die Gesetzesbegründung aus.



#### Tipp für die Praxis:

Der Ausschluss von männlichen Beschäftigten für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten wurde für andere Gleichstellungsgesetze in der Rechtsprechung als verfassungsgemäß erachtet. Nicht-binäre Personen dürfen nicht grundsätzlich vom Amt der Gleichstellungsbeauftragten ausgeschlossen werden (s. o.). Diese Argumentationslinien der Gerichte dürften auch sowohl auf Vertrauenspersonen wie auch auf die Stellvertretung übertragbar sein.

Die Vertrauensperson wird also nur in kleinen Dienststellen tätig. Wenn eine Dienststelle 20 oder weniger „Köpfe“ zählt, muss die Dienststellenleitung eine Vertrauensperson benennen, weil die Pflicht zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten nicht besteht. Das ist oft dann der Fall, wenn die Behörde in der nächsthöheren Dienststelle eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt hat, diese Dienststelle aber von einer kleinen Nebenstelle räumlich zu weit entfernt ist.

Aufgabe der Vertrauensperson ist es, als Ansprechpartner\*in zur Verfügung zu stehen und Informationen zu über-

mitteln. Einerseits ist sie direkte Ansprechpartner\*in „vor Ort“ für die Beschäftigten der Dienststelle. Andererseits ist sie eine Kontakt- und Informationsstelle der eigentlich zuständigen Gleichstellungsbeauftragten der nächsthöheren oder die Dienstaufsicht führenden Dienststelle.

Wichtig ist, dass die Vertrauensperson kein\*e Stellvertreter\*in der Gleichstellungsbeauftragten ist. Sie darf also nicht die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten oder der Stellvertretung übernehmen. Ihr stehen auch nicht die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten oder der Stellvertretung aus dem LGG zu.

Das Amt der Vertrauensperson dient der Kommunikation und Information. Es lohnt sich, auch die Vertrauensperson frühzeitig in gleichstellungsrelevante Prozesse einzubinden, um den Informationsfluss zu gewährleisten. Die Beschäftigten sollten darüber informiert werden, dass die Vertrauensperson vor Ort keine Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten ist und dass sich die Beschäftigten auch direkt an die zuständige Gleichstellungsbeauftragte wenden können. Die Vertrauensperson wird durch die Dienststelle ohne Gleichstellungsbeauftragte ernannt. Beim Verfahren und der Form der Ernennung ist die Dienststellenleitung frei.



#### Tipp für die Praxis:

Auch wenn das Gesetz nicht vorschreibt, wie die Dienststellenleitung die Vertrauensperson zu ernennen hat, wird sich in vielen Fällen ein Vorgehen wie bei der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten (ähnlich wie in § 20 Absatz 2 LGG) anbieten, weil so die Perspektive der Mehrheit der weiblichen Beschäftigten für die Ernennung maßgeblich ist (worauf das Gesetz auch bei der Ernennung der Gleichstellungsbeauftragten abzielt).

#### Merke:

*Bei Fragen oder Unsicherheiten zum Bestellungsverfahren können Sie sich auch an die Landesgleichstellungsbeauftragte wenden!*

---

### Wie lange ist die Gleichstellungsbeauftragte im Amt?

§ 20 Absatz 4 LGG schreibt vor, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten vier Jahre dauert mit der Möglichkeit einer Verlängerung.



#### **Tipp für die Praxis:**

Es bietet sich an, die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten im Rhythmus der Frauenversammlungen durchzuführen. Teilweise werden auch Beginn und Ende der Amtsperiode mit den Wahlen zum Personalrat zusammengelegt.

### **Wann und wie lange darf die Amtsperiode verlängert werden?**

Mit der Verlängerung wird der Gleichstellungsbeauftragten vor allem die Möglichkeit gegeben, ohne großen Aufwand laufende Projekte und Initiativen noch abzuschließen und das Amt unproblematisch weiter zu begleiten, wenn absehbar ist, dass sich keine Amtsnachfolgerin findet. Dies sollte in engem Austausch mit der Dienststellenverwaltung und den weiblichen Beschäftigten erfolgen.

Die Amtsperiode der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten kann einmal verlängert werden. Eine „Verlängerung der Verlängerung“ ist nicht möglich, weil der Wortlaut in § 20 Absatz 4 LGG nur von einer Verlängerung der (gesetzlichen) Amtsperiode spricht. Unabhängig davon kann sich die amtierende Gleichstellungsbeauftragte zur Wiederwahl stellen. Eine erneute Bestellung nach erneutem Votum ist also immer möglich.

Das Gesetz sagt in § 20 Absatz 4 LGG nichts darüber aus, wie lange die Verlängerung erfolgen darf. Daher ist die Dauer der Verlängerung grundsätzlich frei. Sie sollte aber die Dauer der gesetzlichen Amtsperiode von 4 Jahren nicht überschreiten, um diese Regelung nicht zu umgehen.



#### **Tipp für die Praxis:**

Eine Verlängerung bietet sich zum Beispiel an, wenn die amtierende Gleichstellungsbeauftragte kurz vor dem Ruhestand ist und das Amt bis zu diesem Zeitpunkt noch begleiten will oder wenn die organisatorische Abwicklung eines Projektes noch längere Zeit in Anspruch nimmt.

### **Wie wird über eine Verlängerung entschieden?**

Das Gesetz macht in § 20 Absatz 4 LGG nur die Vorgabe, dass die Dienststellenleitung das Votum der weiblichen Beschäftigten einholen muss, bevor sie die Entscheidung über die Verlängerung trifft. Das Gesetz sagt nichts dazu, wie das Votum einzuholen ist und ob das Votum verbindlich ist.

Votum meint in diesem Fall Entscheidungsvorschlag. Das bedeutet, dass die weiblichen Beschäftigten eine Stellungnahme für oder gegen die Verlängerung abgeben müssen. Ein Votum der weiblichen Beschäftigten setzt voraus, dass die Beschäftigten vorher die Gelegenheit hatten, sich abzusprechen und zu einer gemeinsamen (mehrheitlichen) Stellungnahme zu kommen. Das Verfahren regeln die Beschäftigten selbst.



#### **Tipp für die Praxis:**

Die Verlängerung sollte in gleicher Weise wie die Bestellung erfolgen, um den (weiteren) Rückhalt der weiblichen Beschäftigten abzusichern.

Auch das Votum der weiblichen Beschäftigten in einer Dienststelle ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte muss, am besten koordiniert über die Vertrauensperson, eingeholt werden.

### **Was sind die Aufgaben der Stellvertreterin?**

§ 20 Absatz 5 LGG gibt vor, dass die Stellvertreterin die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit unterstützt und sie bei Abwesenheit und bei sonstiger Verhinderung vertritt. Sie hat also zwei Hauptaufgaben, einerseits die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei deren Aufgabenerfüllung und andererseits die Abwesenheitsvertretung. Die Rollen sind flexibel und teilbar: Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung teilen sich die Gleichstellungsarbeit frei und eigenständig auf. Das gilt für die fachliche Arbeit (Beispiel: Wer hat zum Beispiel in welchen Bereichen mehr Expertise?) als auch für ihre Arbeitsorganisation (Beispiel: Wer ist wann im Homeoffice oder anwesend?)

#### **Merke:**

*Die Stellvertreterin ist einerseits „Unterstützerin“ der Gleichstellungsbeauftragten und andererseits „Abwesenheitsvertretung“ der Gleichstellungsbeauftragten!*

#### a. Stellvertreterin als „Unterstützerin“

Unterstützerin ist die Stellvertreterin, wenn sie der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen einer vereinbarten Arbeitsteilung zuarbeitet. Beiden steht es frei, sich die anfallende Gleichstellungsarbeit frei untereinander aufzuteilen. Die Stellvertreterin kann in diesen Fällen eigenständig in der Dienststelle gegenüber der Dienststellenleitung im Namen der Gleichstellungsbeauftragten auftreten.



##### **Tipp für die Praxis:**

Dabei wird es sich oft um die Mitarbeit in dienststelleninternen Projekten und Initiativen sowie bei der Beratung handeln, während es bei der Abwesenheitsvertretung gerade um die Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen formaler Beteiligungsprozesse geht.

#### b. Stellvertreterin als „Abwesenheitsvertretung“

Abwesenheitsvertretung meint, dass die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten deren gesetzliche Aufgaben in der Dienststelle erfüllt. Die Stellvertreterin darf immer dann eigenständig die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen, wenn diese selbst ihre Aufgaben nicht wahrnehmen kann oder will, sie also „verhindert“ ist.

„Verhindert“ ist die Gleichstellungsbeauftragte, wenn sie nicht in der Dienststelle anwesend ist (zum Beispiel wegen Urlaub, Krankheit, auswärtigen Terminen oder Homeoffice-Tagen) oder wenn sie wegen anderer dienstlicher Verpflichtungen (zum Beispiel ein Beratungsgespräch oder Vorstellungsgespräch) eine bestimmte Aufgabe nicht erfüllen kann oder will. Verantwortlich für die Aufgabenerfüllung gegenüber der Dienststellenverwaltung und der Beschäftigten bleibt letztlich die Inhaberin des Amtes der Gleichstellungsbeauftragte selbst. Das Verschieben von Terminen in der Dienststelle können Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung dementsprechend nur verlangen, wenn beide nicht an Terminen teilnehmen können. Die Dienststelle darf wegen der Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten (§ 24 Absatz 1 LGG) keine Vorgaben zur Arbeitsteilung machen.



##### **Tipp für die Praxis:**

Die Aufgaben der Stellvertreterin und ihr Verhältnis zur Gleichstellungsbeauftragten waren (insbesondere in Abgrenzung zu Mitarbeitenden von Gleichstellungsbeauftragten) mehrfach Gegenstand von Gerichtsentscheidungen. Diese haben die freie Arbeitsteilung zwischen Stellvertretung und Gleichstellungsbeauftragten betont (VGH Bay, Urt. v. 05.09.2008 – 17 PC 08/475 und OVG NRW, Urt. v. 23.10.2019 – 6 B 1087/19 und VG des Saarlandes, Urt. v. 15.12.2020 – 2 K 1130/18).

#### **Wie ist die rechtliche Stellung der Stellvertreterin?**

Der Wortlaut des Gesetzes sagt an einigen Stellen etwas darüber aus, welche Stellung, Rechte und Pflichten die Stellvertreterin hat. Vorgaben dazu sind in § 20 Absatz 5 LGG (Aufgaben und Bestellung der Stellvertreterin) und § 24 LGG (Dienstliche Stellung der Stellvertreterin) zu finden.

Die Stellvertreterin handelt grundsätzlich immer nur „für“ die Gleichstellungsbeauftragte. Das heißt, sie tritt nicht vollumfänglich in deren rechtliche Stellung ein. Immer, wenn sie als Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten tätig wird, stehen ihr „abgeleitet“ die dafür vorgesehenen Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten selbst zu, das heißt zum Beispiel deren Beteiligungs- und Informationsrechte und Verschwiegenheitspflichten. Diese kann die Stellvertreterin dann auch im Namen der Gleichstellungsbeauftragten geltend machen. Die Stellvertreterin gehört wie die Gleichstellungsbeauftragte zur Verwaltungsebene der Dienststelle. Sie übt ihre Aufgaben als dienstliche und hauptamtliche Tätigkeit aus, das heißt als Teil ihres Dienst- oder Arbeitsverhältnisses mit der\*em öffentlichen Arbeitgeber\*in, aus (→ siehe die Ausführungen zu § 24 LGG).

#### **Wie wird die Stellvertreterin bestellt?**

§ 20 Absatz 5 LGG ordnet an, dass die Vorgaben zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten auf die Stellvertreterin entsprechend angewendet werden. Nach dem Vorbild des Verfahrens zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten, das heißt einem Kandidatinnenvorschlag der weiblichen Beschäftigten mit anschließender Bestellung durch die Verwaltungsleitung, wird auch die Stellvertreterin



bestellt (§ 20 Absatz 2 LGG). Es ist also ein eigenständiger Willensbildungsprozess und, wenn möglich, zwei Kandidatinnenvorschläge zur Stellvertretung zu geben. Aus der entsprechenden Anwendung dieser Vorschriften ergibt sich, dass die Stellvertreterin weiblich sein muss. Es ist also ein eigenständiger Willensbildungsprozess und Vorschlag zur Stellvertretung zu geben.



#### **Tipp für die Praxis:**

Die weiblichen Beschäftigten können sich zur Vereinfachung des Verfahrens vor dem Verfahren mehrheitlich darauf einigen, dass sie die im Abstimmungsprozess unterliegenden Kandidatinnen der Dienststelle als Stellvertreterin vorgeschlagen wird, wenn das von den Kandidierenden gewünscht ist. Das könnte auch in einer Vereinbarung festgehalten werden.

### **Wie lange ist die Stellvertreterin im Amt und wie viele Stellvertretungen dürfen bestellt werden?**

Weil § 20 Absatz 4 LGG entsprechend anwendbar ist, beträgt die Dauer der Amtsperiode der Stellvertreterin ebenso wie bei der Gleichstellungsbeauftragten vier Jahre. Auch für die Stellvertretung besteht die Möglichkeit der Verlängerung mit dem entsprechenden Prozedere wie bei der Gleichstellungsbeauftragten selbst.



#### **Tipp für die Praxis:**

Die Stellvertretung sollte zeitgleich mit der Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden, um im Falle der Verhinderung der Gleichstellungsbeauftragten jederzeit die Wahrnehmung der Aufgaben sicherstellen zu können.

Die Dienststelle ist laut § 20 Absatz 5 LGG verpflichtet, „mindestens“ eine Stellvertreterin für die Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Das Wort „mindestens“ verdeutlicht, dass die Gleichstellungsbeauftragte auch mehrere Stellvertreterinnen haben darf und die Dienststelle frei darin ist, noch weitere Stellvertretungen zu benennen.



#### **Tipp für die Praxis:**

Es ist die Pflicht der Dienststelle (vgl. § 4 Absatz 2 LGG), Rahmenbedingungen zu sichern, die die Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sichern. Das kann in besonders großen Dienststellen oder solchen mit einer Vielzahl unterschiedlicher Betätigungsfelder auch bedeuten, ihr mehr als eine Stellvertretung bereitzustellen.

### **Was passiert, wenn die Gleichstellungsbeauftragte befangen ist?**

Die Besorgnis der Befangenheit liegt vor, wenn aus der Perspektive der Beteiligten für den konkreten Vorgang ein vernünftiger Grund für die Annahme besteht, dass die Gleichstellungsbeauftragte sich nicht objektiv oder sachlich an einem Beteiligungsprozess (zum Beispiel Auswahlverfahren) beteiligt (zum Beispiel wegen persönlicher oder politischer Gründe). Das ist zum Beispiel dann gegeben, wenn sich die Gleichstellungsbeauftragte in einem Verfahren zur Besetzung einer Stelle selbst (als Person) beworben hat. Der allgemeine Unbefangenheitsgrundsatz (vgl. § 20 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG)) gebietet, dass die Gleichstellungsbeauftragte nicht Richter in eigener Sache sein darf. Um eine Beteiligung der Gleichstellungsperspektive trotzdem sicherzustellen, muss in diesen Fällen zumindest die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden.

Die Dienststelle muss dafür Sorge tragen, dass die Kommunikation mit den Gleichstellungsbeauftragten in diesem Fall ohne Einbeziehung und Kenntnisnahme der befangenen Gleichstellungsbeauftragten stattfindet. Das VG Berlin, Urt. v. 27.04.2020 – 5 K 237/18 (a. A. VG Berlin, Urt. v. 30.03.2022 – 5 K 81/21) hat entschieden, dass die Gleichstellungsbeauftragte in Befangenheitsfällen nicht beteiligt werden darf und stattdessen die Stellvertretung beteiligt werden muss.

### **Was passiert, wenn die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin länger nicht anwesend sind?**

Bei Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin von mehr als sechs Monaten kann die Dienststelle die Bestellung widerrufen und eine „Nachbe-



stellung“ vornehmen. Ist die Gleichstellungsbeauftragte so lange nicht anwesend, geht das Gesetz davon aus, dass der gesetzliche Auftrag nicht mehr erfüllt werden kann, ohne dass die Gleichstellungsbeauftragte ihre Pflichten vernachlässigt haben muss (→ siehe die Ausführungen zu § 21 LGG).

Widerruf meint, dass die Dienststelle ihre Bestellung durch eine Erklärung einseitig zurücknimmt. Eine Nachbestellung bedeutet, dass bis zum Ende der vierjährigen Amtsperiode eine Nachfolgerin auf Vorschlag der weiblichen Beschäftigten bestellt wird.



**Tipp für die Praxis:**

Wird die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten widerrufen, übernimmt die Stellvertreterin bis zur Neubesetzung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten das Amt. Für den Rest der Amtszeit kann eine neue Stellvertreterin bestellt werden.

## § 21 Widerruf der Bestellung

1. Die Leitung der Dienststelle kann die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten widerrufen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte ihre gesetzlichen Pflichten grob vernachlässigt hat. Auf Antrag der Mehrheit der weiblichen Beschäftigten oder auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten ist die Bestellung zu widerrufen.

2. Absatz 1 gilt für die Vertreterin entsprechend.

---

### Auf wessen Initiative hin kann die Bestellung widerrufen werden?

Der Widerruf der Bestellung zum Amt der Gleichstellungsbeauftragten kann erklärt werden auf Initiative

- der Gleichstellungsbeauftragten selbst,
- der Mehrheit der weiblichen Beschäftigten und
- in Ausnahmefällen durch die Dienststellenleitung.

Der Widerruf der Bestellung kann durch die Mehrheit der weiblichen Beschäftigten (zum Beispiel, wenn diese das Vertrauen in sie verlieren) oder durch die Gleichstellungsbeauftragte selbst erfolgen (zum Beispiel, wenn sie das Amt vorzeitig niederlegen will). In diesen Fällen muss die Dienststellenleitung die Gleichstellungsbeauftragte abbestellen. Das Gesetz spricht davon, dass die Dienststelle die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten in diesen Fällen widerrufen muss. Das bedeutet, dass die Dienststelle keinen Entscheidungsspielraum bei der Frage hat, ob sie die Bestellung widerruft. Sie ist vielmehr dazu verpflichtet.

In Ausnahmefällen kann auch die Dienststellenleitung die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten widerrufen (nur, wenn die Gleichstellungsbeauftragte ihre Pflichten grob vernachlässigt). Hier spricht das Gesetz davon, dass die Dienststelle die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten in diesen Fällen widerrufen „kann“. Das bedeutet, dass die Dienststelle in diesen Fällen einen Entscheidungsspielraum bei der Frage hat, ob sie die Bestellung widerruft. Es gibt also keinen „Automatismus“ und kommt auf den Kontext (zum Beispiel auf die Gründe für die Vernachlässigung) an. In der Praxis ist der Fall am häufigsten, dass Gleichstellungsbeauftragte ihr Amt selbst niederlegen.

---

### Kann auch die Dienststelle die Bestellung widerrufen?

Die Dienststellenleitung kann die Bestellung ausschließlich dann widerrufen, wenn die Amtsinhaberin ihre Pflichten

„grob vernachlässigt“ (→ siehe dazu nächster Abschnitt). Dadurch soll sichergestellt sein, dass die Leitung der Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte nicht einseitig auswechseln kann. Damit soll die Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Amtsinhaberin abgesichert werden. Die Gleichstellungsbeauftragte hat also ein Recht darauf, das Amt ohne Beschneidung durch die Dienststelle auszuführen. Die Dienststelle darf deswegen nur in engen Grenzen eine Abbestellung vornehmen.

---

### Wann liegt eine grobe Vernachlässigung der Pflichten vor?

Voraussetzung für den Widerruf der Bestellung durch die Dienststelle ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihre gesetzlichen Pflichten grob vernachlässigt hat. Das Gesetz selbst sagt nicht, wann eine grobe Vernachlässigung der Pflichten vorliegt.

Die Pflichten werden grob vernachlässigt, wenn die Gleichstellungsbeauftragte ihr Amt aus objektiver Sicht so unachtsam führt, dass es der Dienststelle nicht zumutbar ist, dass die aktuelle Amtsinhaberin das Amt weiterhin begleitet. Das ist in schwerwiegenden Fällen gegeben, zum Beispiel, wenn die vernachlässigende Amtsführung auf mangelndes Pflichtbewusstsein zurückzuführen ist, durch die das Vertrauensverhältnis erschüttert ist. Für die Feststellung einer objektiven Pflichtverletzung ist auf den Standpunkt eines\* einer objektiv urteilenden, verständigen Beschäftigten abzustellen.

Wann eine grobe Vernachlässigung vorliegt, muss immer im konkreten Einzelfall bestimmt werden und liegt nur ganz ausnahmsweise vor. Das kann der Fall sein, wenn die Verschwiegenheitspflicht verletzt wird oder bei einer dauernden Untätigkeit in ihrem Aufgabenfeld (zum Beispiel keine Unterstützung bei der Anfertigung des Frauenförder- und Gleich-

stellungsplans, Nichtausübung des Akteneinsichtsrechts, Verweigerung einer Sprechstunde).



#### Tipp für die Praxis:

Der Begriff der „groben Vernachlässigung“ von Pflichten wird auch in vergleichbaren Regelungen im Personalvertretungsrecht (zum Beispiel § 30 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)) verwendet. Auch sind andere Gleichstellungsgesetze ähnlich gefasst. Die Rechtsprechung und Literatur zu diesen Vorschriften kann also eine Orientierung dazu geben, wann eine grobe Vernachlässigung der Pflichten vorliegt (zum Beispiel VG Frankfurt am Main, Urt. v. 27.06.2011 – 9 L 1468/11.F und LLAG Hess, Urt. v. 04.05.1010 – 3 SaGa 414/10 und BVerwG, Urt. v. 14.04.2004 – 6 PB 1/04 und VG München, Urt. v. 23.11.2021 – M 20 P 21/4154).

selbst oder die Mehrheit der Beschäftigten oder die Dienststelle initiiert werden (→ siehe die Ausführungen zu § 2 LGG).

#### → Lesetipps

*Sybille Wankel und Inke Horstkötter, in: Dagmar Schiek, Heike Dieball, Inge Horstkötter, Lore Seidel, Ulrike M. Vieten und Sibylle Wankel (2002): Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder, 2. Auflage, Rn. 2115*

*Torsten von Roetteken (o. J.): Hessisches Gleichberechtigungsgesetz, Loseblatt, § 16 Rn. 55 ff.*

*Arne Schlatmann, in: Uwe Lorenzen, Diethelm Gerhold, Arne Schlatmann, Heinrich Rehak, Timo Hebel, Arnim Ramm und Till Sachadae (o. J.), Bundespersonalvertretungsgesetz, Loseblatt, § 28, Rn. 27 ff.*

---

#### Gibt es Vorgaben dafür, wie der Widerruf beantragt und umgesetzt wird?

Das Gesetz macht keine Vorgaben dazu, in welcher Form der Widerruf zu erfolgen hat. Wollen Gleichstellungsbeauftragte ihr Amt niederlegen, dann sollten sie sich schriftlich an die Dienststelle wenden. Auch die Beschäftigten sollten das Ersuchen um den Widerruf schriftlich an die Dienststellenleitung stellen und die entsprechenden Mehrheitsverhältnisse (zum Beispiel durch eine Unterschriftenliste) darlegen. Der Widerruf (bzw. die Abbestellung) durch die Dienststelle selbst sollte ebenfalls schriftlich festgehalten werden.

Fristen dazu schreibt das Gesetz nicht vor, aber es empfiehlt sich eine rasche Durchführung, um Unsicherheiten in der Dienststelle vorzubeugen. Der Akt der Abbestellung kann nur durch die Dienststelle selbst erfolgen. Außerdem muss der Widerruf begründet sein, damit die Gleichstellungsbeauftragten eine Möglichkeit hat, dem etwas entgegenzusetzen und ggf. gerichtlich dagegen vorzugehen.

---

#### Was ist bei dem Widerruf der Stellvertreterin zu beachten?

Für den Widerruf der Bestellung zur Stellvertreterin gilt § 21 Absatz 1 LGG – und somit das oben bereits Gesagte – entsprechend. Der Widerruf der Stellvertreterin kann durch sie

## § 22 Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten

1. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes. Ihr ist bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Dienststelle mit Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern während des gesamten Verfahrens Gelegenheit zur aktiven Teilnahme zu geben, insbesondere bei
  1. Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen und Umsetzungen von mehr als sechs Monaten, bei Abordnungen von mehr als drei Monaten sowie Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten einschließlich der Formulierung von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren sowie bei Vorstellungsgesprächen,
  2. sozialen, baulichen und organisatorischen Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen,
  3. Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen,
  4. Arbeitsplatzgestaltung,
  5. Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Erstellung des Gleichstellungsplanes,
  6. der Besetzung von Gremien,
  7. der Entwicklung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe und bei Beurteilungskonferenzen.Die Wahrnehmung der Aufgaben nach Satz 1 setzt eine Einwilligung der Betroffenen nicht voraus.
2. Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über die Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Soweit die Maßnahme nach § 5 Abs. 2, 4, 5 und 6 oder § 23 Abs. 2 einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann sie eine schriftliche Stellungnahme beifügen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt vor dem Personalrat, in dringenden Fällen zeitgleich.
3. Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht in der nach Absatz 2 vorgeschriebenen Weise an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Der Antrag der Gleichstellungsbeauftragten auf Nachholung der Beteiligung geht der Klage nach § 23a voraus, wenn die Entscheidung der Dienststellenleitung noch nicht getroffen ist.
4. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben nach Absatz 1 erforderlich ist, ist die Dienststelle verpflichtet und berechtigt, der Gleichstellungsbeauftragten dabei auch personenbezogene Daten zu übermitteln. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden, sowie für Personalakten.
5. Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an Besprechungen der Leitung der Dienststelle sowie an Sitzungen und Konferenzen ihrer Dienststelle und Führungsklausuren zu geben, sofern diese die Planung oder Vorbereitung von Maßnahmen in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen. Absatz 4 Satz 2 gilt entsprechend.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Beschäftigte können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich unmittelbar an die Leitung ihrer Dienststelle wenden.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, personenbezogene Daten zu verarbeiten, soweit und solange dies zur Erfüllung der ihr durch dieses Gesetz zugewiesenen Aufgaben erforderlich ist. In den Fällen des Absatz 4 Satz 3 sind die Daten spätestens sechs Wochen nach Abschluß der Maßnahme zu löschen. Für die Einhaltung der Vorschriften über den Datenschutz durch die Gleichstellungsbeauftragte ist auch die Dienststelle verantwortlich. § 24 Absatz 1 Satz 1 und 3 bleibt unberührt.

---

### Welche Aufgaben hat die Gleichstellungsbeauftragte?

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind vor allem in § 22 LGG geregelt. Die Gleichstellungsbeauftragte hat mehrere Aufgaben:

- Unterstützung der Dienststelle bei der Umsetzung des LGG
- Gelegenheit zur aktiven Teilnahme bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Dienststelle, die sich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auswirkt
- Anlaufstelle (Beratung, Information und Vernetzung) für Beschäftigte
- Wissensmanagement und -speicher zu Gleichstellungsthemen
- aktive Mitgestaltung durch Einbringen von Vorschlägen und Initiativen

---

### Welche Rechte hat die Gleichstellungsbeauftragte?

Die Gleichstellungsbeauftragte hat eine Vielzahl von Rechten, um ihre Aufgaben erfüllen zu können. Diese sind etwas im Gesetz verteilt. Zu den Rechten gehören daher:

- Recht, eigene Initiativen und Vorschläge einzubringen
- Recht auf Beteiligung und Teilnahme
- Recht darauf, angehört zu werden und Stellungnahmen abzugeben
- Recht auf Informationen und Unterrichtung
- Recht, Beschäftigte zu beraten und dazu Sprechstunden abzuhalten
- Recht, eine Frauenversammlung einzuberufen
- Recht, sich mit anderen auszutauschen und zu vernetzen
- Entlastungs- und Ausstattungsansprüche
- Schutzrechte
- Widerspruchs- und Klagerecht

---

### Was ist das Beteiligungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten und wie läuft das Beteiligungsverfahren ab?

Wie alle anderen Rechte ist auch das Beteiligungsrecht ein Werkzeug der Gleichstellungsbeauftragten, mit dem sie ihrem gesetzlichen Auftrag nachkommen kann. § 22 Absatz 1 Satz 2 LGG bestimmt, dass die Gleichstellungsbeauftragte das Recht darauf hat, bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Dienststelle beteiligt zu werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben können.

Die Bewertung, ob die Angelegenheit Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen hat, obliegt der Gleichstellungsbeauftragten und nicht der Dienststelle. § 22 Absatz 1 Satz 2 LGG ist weit auszulegen, sodass praktisch alle personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt werden müssen, da ein Bezug zu Gleichstellungsfragen selten von vorneherein ausgeschlossen werden kann.

### Unterrichtung und Anhörung, § 22 Absatz 2 Satz 1 LGG:

Das Beteiligungsverfahren beginnt also mit einer frühen Mitteilung über eine geplante Maßnahme seitens der Dienststelle an die Gleichstellungsbeauftragte. Die Dienststelle hört die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere über die Gleichstellungsrelevanz der Maßnahme an. Die Gleichstellungsbeauftragte entscheidet dann, ob sie sich aktiv in das Verfahren einbringen will und in welcher Form sie sich weiter beteiligen will. Hierzu kann sie zum Beispiel entsprechende Unterlagen anfordern und bitten, zu Gesprächen eingeladen zu werden. Genauso kann sie von einer weiteren Beteiligung absehen.

### **Aktive Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten, § 22 Absatz 2 Satz 2 LGG:**

Das Gesetz spricht von der „Gelegenheit zur aktiven Teilnahme“. Das bedeutet, dass sie die Möglichkeit haben muss, die Gestaltung der Maßnahme zu beeinflussen. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben (§ 22 Absatz 2 Satz 2 LGG). Daran anknüpfend begleitet sie das Verfahren beratend und unterstützend und kontrolliert die Einhaltung gleichstellungsrechtlicher Vorschriften. Soweit sie Fehler erkennt, muss sie darauf hinweisen und kann dazu jederzeit schon im Verfahren eine Stellungnahme verfassen.

### **Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten, § 22 Absatz 2 Satz 2 LGG:**

Wenn die Dienststelle sich für eine Maßnahme entscheidet, muss sie die Gleichstellungsbeauftragte zu einer Stellungnahme auffordern. Mit dieser Stellungnahme kann die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb einer angemessenen Frist darlegen, ob und warum eine Maßnahme aus ihrer Sicht gegen das Gleichstellungsgesetz verstößt. Bleibt die Dienststelle bei ihrer Entscheidung, kann die Gleichstellungsbeauftragte Widerspruch gegen die Maßnahme (§ 23 LGG) erheben und so die Maßnahme aussetzen und eine erneute Prüfung der Angelegenheit erreichen (→ siehe die Ausführungen zu § 23 LGG).

---

### **Wie gibt die Gleichstellungsbeauftragte eine Stellungnahme ab?**

§ 22 Absatz 2 Satz 2 LGG sieht vor, dass die Dienststelle der Gleichstellungsbeauftragten eine angemessene Frist für die Stellungnahme gewähren muss. Das Gesetz sagt nicht, in welcher Form die Stellungnahme erfolgen muss. Um die Stellungnahme allerdings zu dokumentieren, sollte sie zumindest in Textform (zum Beispiel per E-Mail) abgegeben werden.

---

### **Wann ist eine Frist „angemessen“?**

Wann eine Frist „angemessen“ ist, hängt immer vom einzelnen Fall ab. Entscheidend ist, was eine Abwägung der „Gleichstellungsinteressen“ und der Ziele des Gleichstellungsgesetzes mit anderen Belangen (zum Beispiel Dringlichkeit bestimmter Entscheidungen) ergibt. Die Frist muss lang genug sein, damit die Gleichstellungsbeauftragte

tatsächlich die Möglichkeit hat, eine potenziell gleichstellungsrelevante Maßnahme umfassend zu prüfen und die Stellungnahme zu verfassen und abzugeben. Andererseits wird in einigen Fällen ein Interesse der Dienststelle daran bestehen, dass eine Maßnahme zügig umgesetzt wird. Weil das Gesetz in § 22 Absatz 2 Satz 2 LGG aber insgesamt sicherstellen will, dass die Gleichstellungsbeauftragte genügend Zeit hat, ihre Beteiligungsrechte wirksam auszuüben, ist im Zweifelsfall eine längere Frist zu gewähren. Die Frist muss „in der Regel“ mindestens eine Woche dauern. Eine Abweichung von dieser gesetzlichen Pflicht muss von der Dienststelle begründet werden. Das sollte sie schriftlich tun.

---

### **Was sind Auswirkungen auf die Gleichstellung?**

Eine Gleichstellungsrelevanz oder ein Gleichstellungsbezug einer Maßnahme ist immer dann gegeben, wenn (geplante) Maßnahmen das Gesetzesziel berühren können (also tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen, Diskriminierung wegen des Geschlechts, Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

Das ist immer dann der Fall, wenn nicht ausgeschlossen werden kann, dass eine geplante Maßnahme unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer hat oder geschlechtsbezogen diskriminiert, weil sie an das Geschlecht oder an geschlechtsspezifische Rollenerwartungen anknüpft oder weil Vereinbarkeitsfragen in der Dienststelle betroffen sind. Mit der Frage, wann eine Gleichstellungsrelevanz vorliegt bzw. ein Gleichstellungsbezug gegeben ist, haben sich schon mehrere Gerichte beschäftigt: OVG Saarl, Urt. v. 21.02.2023 – 1 B 238/22 und VG Berlin, Urt. v. 21.10.2019 – 5 K 97/17 und OVG NRW, Urt. v. 18.05.2017 – 6 B 345/17 und BVerwG, Urt. v. 28.02.2013 – 2 C 62/11.

---

### **Ist die Gleichstellungsbeauftragte dazu verpflichtet, sich zu beteiligen?**

Nach § 22 LGG hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Beteiligungsrecht. Die Dienststelle kann die Amtsinhaberin nicht dazu verpflichten, sich an (bestimmten) Vorgängen zu beteiligen bzw. sich aktiv in diese einzubringen. Das entscheidet die Amtsinhaberin im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit selbst.

---

### **Darf die Gleichstellungsbeauftragte sich über die im Gesetz geregelte Beteiligung einbringen?**

Das Gesetz macht nur Mindestvorgaben für die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Darüber hinaus kann sie durch Informationsveranstaltungen, Fortbildungen und sonstige Initiativen die Gleichstellungsarbeit in der Behörde gestalten, solange die Tätigkeiten Bezug zu ihren Aufgaben haben.

---

### **Was meint „insbesondere“?**

Die Formulierung „insbesondere“ in einem Gesetz meint „zum Beispiel“. Neben den aufgezählten Beispielen gibt es auch noch andere Fälle, für die die Vorschrift gilt. Die Anwendung auf die aufgezählten Aspekte will der Gesetzgeber als häufige und wichtige Anwendungsfälle besonders hervorheben.

---

### **Was sind personelle Angelegenheiten der Dienststelle?**

Personelle Maßnahmen sind alle Maßnahmen, die hauptsächlich die berufliche Situation der Beschäftigten, die Personalplanung oder die personelle Zusammensetzung der Dienststelle betreffen. Dazu gehört jeder Akt der Personalplanung, auch ob und wie eine Stelle ausgeschrieben wird. Typisch für personelle Maßnahmen sind Einstellungen, Höhergruppierungen und Beförderungen oder Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen, die § 22 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 LGG ausdrücklich zur Klarstellung nennt.

---

### **Was meint „am gesamten Auswahlverfahren“ im Sinne von § 22 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 LGG?**

Als Beispiel zählt § 22 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 LGG auf, dass die Gleichstellungsbeauftragte beispielsweise an Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen und Umsetzungen von mehr als sechs Monaten, bei Abordnungen von mehr als drei Monaten sowie Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten einschließlich der Formulierung von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren sowie bei Vorstellungsgesprächen zu beteiligen ist.

Am gesamten Auswahlverfahren bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei den wesentlichen Angelegenheiten

von Anfang an bis zum Ende die Gelegenheit der Teilnahme hat, nicht aber bei organisatorischen Angelegenheiten ohne Bedeutung. Das führt auch die Gesetzesbegründung ausdrücklich auf (LT-Drs. Bbg 1/2847, S. 19).

Das bedeutet also zum Beispiel die Einflussnahme auf die Formulierung des Ausschreibungstextes, den Fragenkatalog für Bewerbungsgespräche sowie die Kommunikation mit dem Personalrat vor Bewerbungsgesprächen/-verfahren bis hin zu den Nachbesprechungen und dem Treffen der Entscheidung (→ siehe die Ausführungen zu § 7 LGG).

---

### **Was sind soziale Angelegenheiten?**

Soziale Maßnahmen sind alle Entscheidungen über die Arbeits- und Dienstbedingungen und Leistungen, die zum Schutz oder der Absicherung der Teilhabe der Beschäftigten an der Gemeinschaft erbracht werden. Sie betreffen die finanzielle Leistungsgewährung, wie etwa Zulagen und Zuschüsse, aber auch Maßnahmen mit Auswirkungen auf den Gesundheitsschutz oder Fragen der Betreuung oder Pflege von Menschen. Dazu gehören zum Beispiel auch Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung, die § 22 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 LGG nochmal separat aufgreift.

---

### **Was sind organisatorische Angelegenheiten, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen?**

Organisatorische Maßnahmen sind alle Maßnahmen, die die Ordnung und Gestaltung der Arbeitsabläufe und des Aufbaus der Dienststelle betreffen. Sie haben in der Regel eine strukturelle Dimension. Dabei ist die Möglichkeit ausreichend, dass sie sich auf mehrere Beschäftigte auswirken können. Sie sind oft eng verknüpft mit sozialen Maßnahmen, zum Beispiel, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Deswegen ist eine strenge Unterscheidung nicht immer möglich, aber auch nicht notwendig. Beispiele dafür sind Verwaltungs- und Organisationsreformen, die Geschäftsverteilung, die Einführung von digitalen Arbeitsprozessen, die Zusammenlegung oder Auflösung von Dienststellen oder die Einführung von digitalen Arbeitsprozessen.

Auch die Erstellung des Gleichstellungsplanes dürfte als organisatorische Maßnahme zu werten sein, da er in der Regel verschiedene Aspekte der dienststelleninternen



Gleichstellungsarbeit auf struktureller Ebene aufgreift (Personalentwicklung, Vereinbarkeitsfragen, Arbeitszeitgestaltung, räumliche Gestaltung der Dienststelle, Mutter-Kind-Räume etc.).



#### **Werkzeugkasten:**

##### **Gesundheits- und Eingliederungsmanagement**

Während die interne Einführung und Ausgestaltung des Gesundheits- und Eingliederungsmanagements allgemein als eine organisatorische Maßnahme dem Beteiligungsrecht von Gleichstellungsbeauftragten unterliegt (vgl. § 80 Absatz 1 Nummer 17 BPersVG), unterfallen die einzelnen Schritte bzw. Phasen der Eingliederung (zum Beispiel das Eingliederungsgespräch, § 167 Absatz 3 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)), die ja die Teilhabe der Arbeitnehmer\*innen an der Gemeinschaft ermöglichen sollen, dem Begriff der sozialen Maßnahme. Entsprechend beziehen sich die Beteiligungsrechte von Gleichstellungsbeauftragten auch darauf.

---

#### **Was sind bauliche Angelegenheiten, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen?**

Auch die bauliche Ausgestaltung des Arbeitsumfelds ist gleichstellungsrelevant. Daher erkennt auch § 22 Absatz 1 Nummer 2 LGG an, dass bauliche Maßnahmen unterschiedliche Auswirkungen auf bestimmte Personengruppen haben können.

---

#### **Wie ist die Gleichstellungsbeauftragte an der Erstellung des Gleichstellungsplanes zu beteiligen?**

§ 22 Absatz 1 Satz 2 Nummer 5 LGG verlangt eine frühzeitige Beteiligung bei der Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der Erstellung des Gleichstellungsplanes (§§ 5 und 6 LGG). § 5 Absatz 1 Satz 3 LGG sagt, dass der Gleichstellungsplan von der Leitung der Dienststelle im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten, das heißt mit deren Einverständnis in allen Punkten, erstellt werden muss.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten umfasst das gesamte Verfahren, von der Planung bis zur Bekanntgabe des Gleichstellungsplans. Sie ist also sowohl bei der Erhe-

bung der Daten, die für die Erstellung des Gleichstellungsplans maßgeblich sind (das heißt vor allem zur geschlechterdifferenzierten Besetzung verschiedener (Führungs-) Positionen, zu Unterrepräsentanzen und zur Wahrnehmung von Arbeitszeitreduzierungen) zu beteiligen als auch bei der Erarbeitung der Maßnahmen und Zielvorgaben, der Sprache und des Layouts sowie Art und Zeit der Bekanntgabe (→ siehe die Ausführungen zu § 5 LGG).

Wenn eine Dienststelle, die einen Gleichstellungsplan erstellen muss, keine Gleichstellungsbeauftragte hat, ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle in den Erstellungsprozess einzubeziehen (§ 5 Absatz 1 Satz 5 LGG). Wenn also eine Gemeindeverwaltung keine Gleichstellungsbeauftragte hat, ist in der Regel die Kreisverwaltung zuständig. Sie kann von ihrem Widerspruchsrecht nach § 23 Absatz 1 LGG Gebrauch machen, wenn die Erfüllung des Gleichstellungsplanes – insbesondere der dort festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen – nicht gegeben ist (→ siehe die Ausführungen zu § 23 LGG).

---

#### **Wie ist die Gleichstellungsbeauftragte bei der Gremienbesetzung zu beteiligen?**

§ 22 Absatz 1 Satz 1 Nummer 6 LGG schreibt vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei der Besetzung von Gremien zu beteiligen ist (→ siehe die Ausführungen zu § 12 LGG).

Frühzeitige Beteiligung in diesem Kontext bedeutet eine Einbeziehung im gesamten Verfahren von der Entwicklung von Gremienbesetzungsverfahren (zum Beispiel Reißverschlussverfahren, Doppelbenennungsverfahren) bis hin zur Bildung und Besetzung der Gremien. Die allgemeinen Grundsätze zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten (zum Beispiel Frühzeitigkeit gemäß § 22 Absatz 2 LGG) gelten also auch für die Beteiligung bei der Gremienbesetzung.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist also in Überlegungen zur Einrichtung neuer Gremien und zur (Neu-)Besetzung von Gremien einzubeziehen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann auch initiativ Beschäftigte zur Gremienarbeit ansprechen, motivieren, vorschlagen und zur familienfreundlichen Gestaltung der Gremienarbeit beitragen.

Irrelevant für das gleichstellungsrechtliche Beteiligungsverfahren ist, ob das Gremium nur behördenintern agiert (zum Beispiel Auswahlkommission) oder auch außerhalb der eigentlichen Dienststelle aktiv ist (zum Beispiel Entscheidung

in Gremien oder Organe von Beteteiligungsunternehmen). Bei der Gestaltung des Gleichstellungsplans kann sie darauf achten, dass die geschlechterdifferenzierte Bestandsaufnahme und Besetzung von Gremien mit einbezogen werden.

---

### **Wie ist die Gleichstellungsbeauftragte im Beurteilungswesen zu beteiligen?**

§ 22 Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 LGG gibt der Gleichstellungsbeauftragten ein Beteiligungsrecht bei der Entwicklung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe und bei Beurteilungskonferenzen. Für Beurteilungskonferenzen, also Konferenzen, in denen die Beurteilenden die von ihnen jeweils angelegten Maßstäbe gemeinsam abgleichen, und Maßstabskonferenzen, also Konferenzen, in denen die Maßstäbe für eine Beurteilungsrunde festgelegt werden, ergibt sich das Beteiligungsrecht aus dem Gesetz und wurde auch mehrfach gerichtlich entschieden. (Nachzulesen: BVerwG, Urt. v. 09.09.2021 – 2 A 3/20 und VG des Saarlandes, Urt. v. 27.11.2019 – 2 K 958/17 und OVG Bln-Bbg, Urt. v. 02.07.2018 – 4 S 3/18 und OVG NRW, Urt. v. 22.08.2018 – 1 B 951/18.)

Beurteilungsrichtlinien haben den Zweck, eine weitgehende Vergleichbarkeit bei den Beurteilungen zu gewährleisten, weil sie die Beurteilungen der Leistungen unterschiedlicher Personen gegenüberstellend ermöglichen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an der Erstellung von Beurteilungsrichtlinien zu beteiligen. Zwar sagt das LGG Brandenburg das nicht ausdrücklich, doch es handelt sich bei der Erstellung von Beurteilungsrichtlinien um beteiligungspflichtige personelle oder organisatorische Maßnahmen, weil sie die berufliche Situation einzelner Beschäftigter betreffen bzw. einen Rahmen für die berufliche Entwicklung von Beschäftigten regeln.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat dagegen nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts kein Beteiligungsrecht an der Erstellung der dienstlichen Beurteilungen selbst. Hintergrund ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte keinen Einfluss auf die fachliche Bewertung der Beurteiler\*innen nehmen darf. Die fachliche Einschätzung kann aus Sicht des BVerwG nur die vorgesetzte Person selbst treffen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an einzelnen Beurteilungen hätte ein so großes Gewicht, dass eine ausdrückliche Nennung in einem Beteiligungstatbestand zu erwarten gewesen wäre (BVerwG, Urt. v. 09.09.2021 – 2 A 3/20). Im LGG Brandenburg sind Beurteilungen nicht als Beteiligungstatbestand aufgezählt.

Achtung: Das OVG Berlin-Brandenburg sah das in Bezug auf das LGG Berlin anders. § 17 Absatz 2 LGG Berlin spricht von einer Pflicht zur „Beteiligung an Beurteilungen“ und ist damit allgemeiner gefasst als andere Gleichstellungsgesetze. Für diese Formulierung hat das OVG Berlin-Brandenburg im Jahr 2018 festgestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei der dienstlichen Beurteilung als „Handlung, Entscheidung, Anordnung oder Regelung der Dienststellenleitung, die darauf angelegt ist, in sozialer, organisatorischer oder personeller Hinsicht ein bestimmtes Ziel zu verwirklichen“, eine Beteiligung der dortigen „Frauenvertreterin“ voraussetze (OVG Bln-Bbg, Urt. v. 02.07.2018 – 4 S 3/18, Rn. 5). Weil aber das LGG Brandenburg diesen Wortlaut nicht hat, ist eher davon auszugehen, dass kein Beteiligungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten besteht.

---

### **Was bedeutet „frühzeitig unterrichten und anzuhören“?**

Nach § 22 Absatz 2 LGG ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig über die Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Die Gesetzesbegründung betont, dass die frühzeitige Pflicht der Dienststelle zur umfassenden Information für die Gleichstellungsbeauftragte von zentraler Bedeutung ist. (LT-Drs. Bbg 1/2847, S. 20). Frühzeitig bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte zu einem Zeitpunkt beteiligt wird, in dem die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist.

Es wurde bereits gerichtlich entschieden, dass es für die frühzeitige Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, also die Beteiligung an der Entscheidungsfindung, nicht erforderlich ist, dass eine abschließend getroffene Maßnahme vorliegt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte müssen in den Willensbildungsprozess, wie etwa bei der Erarbeitung von Entscheidungsvorschlägen, einbezogen werden. Eine nachträgliche Beteiligung (zum Beispiel eine bloße Übersendung eines Protokolls) genügt in der Regel nicht. Dazu gibt es auch mehrere Entscheidungen (vgl. BVerwG, Urt. v. 08.04.2010 – 6 C 3/09 (zu § 20 Absatz 2 BGleIG a. F.) und VG Berlin, Urt. v. 25.5.2020 – 5 K 308/16). Letzteres halten einige Gesetze auch ausdrücklich fest (vgl. § 27 Absatz 3 BGleIG).

---

### **Was, wenn eine andere Dienststelle entscheidet?**

Besonderheiten ergeben sich, wenn eine andere (in der Regel die nächsthöhere) Dienststelle als diejenige entscheidet,

der die Gleichstellungsbeauftragte unmittelbar zugeordnet ist. Dann kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen und so ihre Perspektive einbringen. Das kann in folgenden Konstellationen der Fall sein:

- Uneinigkeit bei der Erstellung des Gleichstellungsplans (§ 5 Absatz 2, 4, 5 und 6 LGG)
- Nichtabhilfe des Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten (§ 23 Absatz 2 LGG)

---

### Wer in der Dienststelle ist für die frühzeitige Beteiligung verantwortlich?

Die Dienststelle ist an Recht und Gesetz gebunden (Artikel 20 Absatz 3 GG) und damit für die Umsetzung des LGG verantwortlich. Das betrifft auch die frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 22 Absatz 1 LGG, die die Dienststelle durch rechtzeitige Informationen und Einbeziehung sicherzustellen hat.

---

### Was passiert, wenn die Gleichstellungsbeauftragte nicht (rechtzeitig) beteiligt wird?

Was passiert, wenn die Gleichstellungsbeauftragte nicht ordnungsgemäß, rechtzeitig oder gar nicht (§ 22 Absatz 2 LGG) beteiligt wurde, regelt § 22 Absatz 3 LGG. Die Gleichstellungsbeauftragte kann einen Antrag auf Aussetzung der Maßnahme stellen, damit die Beteiligung nachgeholt wird. Folge des Antrags ist, dass die Maßnahme von Gesetzes wegen (also „automatisch“) ausgesetzt wird, bis die Beteiligung nachgeholt wurde.



#### Tipp für die Praxis:

Die Gleichstellungsbeauftragte sollte (zu Beweis-zwecken) ihr Vorgehen dokumentieren und Anträge grundsätzlich schriftlich stellen, da das Voraussetzung für eine Klageerhebung (§ 23a LGG) ist. Der Aussetzungsantrag sollte an die verantwortlichen Leitungspersonen der Dienststelle sowie an die Stelle, die die Durchführung der Maßnahme beabsichtigt, adressiert sein.

Es ist wichtig, dass die Gleichstellungsbeauftragte, sobald sie davon erfährt, dass sie nicht oder nicht richtig beteiligt wurde, einen Antrag auf Nachholung ihrer Beteiligung stellt (§ 22 Absatz 3 LGG). Dieser Antrag ist eine Voraussetzung

für die spätere Erhebung einer Klage. Auch einzelne Beschäftigte können die fehlende oder nicht ordnungsgemäße Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten als Verfahrensfehler geltend machen.



#### Tipp für die Praxis:

Mehrere Gerichtsentscheidungen haben sich mit den Folgen einer mangelnden Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten befasst. Im Kern ging es um die Frage, ob § 46 VwVfG im Beteiligungsverfahren anwendbar ist und ob bzw. wann ein Verstoß gegen die Beteiligungsvorgaben im LGG dazu führt, dass eine Maßnahme aufgehoben werden muss (OVG NRW, Ur. v. 18.01.2018 – 6 A 983/16 und OVG Bln-Bbg, Ur. v. 23.05.2018 – 4 S 2/18 und VG Potsdam, Ur. v. 12.09.2012 – 2 K 1545/10).

---

### Wann wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt und wann der Personalrat?

§ 22 Absatz 4 Satz 4 LGG und § 23 Absatz 3 LGG sagen ausdrücklich, dass die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich zeitlich vor dem Personalrat erfolgt. Diese zeitliche Abfolge erklärt sich vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Stellungen und Rollen, die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat haben. Die Gleichstellungsbeauftragte ist anders als die gewählten Interessenvertretungen (zum Beispiel der Personalrat) von der Verwaltungsspitze bestellt und als solche Teil der personalverwaltenden Stelle mit dem Auftrag der Geschlechtergleichstellung nach dem LGG.

Entsprechend regelt § 60 Absatz 1 Satz 3 PersVG, dass zu den Unterlagen, die dem Personalrat für seine Unterrichtung vorzulegen sind, auch die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten, ihr Widerspruch und die Entscheidung der Dienststelle und der nächsthöheren Dienststelle im Rahmen des Widerspruchsverfahrens nach § 23 LGG gehören. Das bedeutet konkret, dass der Personalrat erst dann mitbestimmt, nachdem die Gleichstellungsbeauftragte informiert und beteiligt wurde. Auch eine ablehnende Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten erhält der Personalrat zur Kenntnis.

Das hat den Hintergrund, dass die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zum Willensbildungsprozess der Verwaltung gehört, auf die der Personalrat dann im Nach-

gang reagiert. Eine Beteiligung zeitgleich mit dem Personalrat genügt daher grundsätzlich nicht, ist aber in dringenden Fällen möglich, etwa wenn eine sofortige Entlassung notwendig ist (zum Beispiel Straftaten im Dienst). Dazu macht auch die Gesetzesbegründung Ausführungen (LT-Drs. Bbg 1/2847, S. 22).



**Tipp für die Praxis:**

Das **personalvertretungsrechtliche Verfahren nach dem gleichstellungsrechtlichen Verfahren** beginnt, sagt § 23 Abs. 3 LGG ausdrücklich. Rechtsprechung dazu: BVerwG, Urt. v. 08.04.2010 – 6 C 3/09 und VG Berlin, Urt. v. 25.05.2020 – 5 K 308/16.

---

**Wie lange hat die Gleichstellungsbeauftragte Zeit, sich an einem Vorgang zu beteiligen?**

Der Gleichstellungsbeauftragten muss die Zeit gewährt werden, die sie für die Bearbeitung eines Prozesses braucht. Das ist vom Einzelfall abhängig (zum Beispiel bei Bewerbungsgesprächen alle Unterlagen zu sichten und aufzubereiten). Ihr muss innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden. Soweit die Maßnahme nach § 5 Absatz 2, 4, 5 und 6 oder § 23 Absatz 2 einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann sie eine schriftliche Stellungnahme beifügen.



**Tipp für die Praxis:**

Um **verwaltungsinterne Prozesse und Abläufe etwas planbarer zu machen, kann es sich anbieten, in einer dienststelleninternen Vereinbarung zur Beteiligung Regelfristen festzulegen.**

---

**Müssen die betroffenen Beschäftigten der Beteiligung zustimmen?**

Nach § 22 Absatz 1 Satz 2 LGG müssen die von der Aufgabenwahrnehmung (zum Beispiel Beteiligung am Auswahlverfahren, Teilnahme an Bewerbungsgesprächen, Einsicht in Akten) der Gleichstellungsbeauftragten betroffenen Beschäftigten der Aufgabenwahrnehmung nicht zustimmen. Das heißt, dass die jeweilige Einwilligung nicht vor der Einbe-

ziehung der Gleichstellungsbeauftragten eingeholt werden muss. Hintergrund ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte als Teil der Verwaltung ein Recht auf Zugang zu Akten und zu Verfahren hat. Dies ist auch wichtig, damit ihre Kontrollfunktion nicht von der Zustimmung einzelner Beschäftigter abhängen kann. Hintergrund ist, dass sich Diskriminierungen nicht immer aus einem Einzelfall ergeben, sondern auch daraus ergeben können, dass sich von der Verwaltung angelegte Maßstäbe unterscheiden.



**Tipp für die Praxis:**

Wenn Beschäftigte der Einbeziehung und Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten ausdrücklich widersprechen, sollte in einem Gespräch geklärt werden, woran das liegt. Wenn Vorbehalte gegenüber der Person der Amtsinhaberin bestehen, kommt eine Beteiligung der Stellvertretungen in Betracht. Wenn Bedenken gegen die Einhaltung der Verschwiegenheitspflichten bestehen, kann auf die Verschwiegenheitspflichten der Gleichstellungsbeauftragten aus § 24 Absatz 1 Satz 2 LGG, § 37 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG), den tarifrechtlichen Bestimmungen und die datenschutzrechtlichen Verpflichtungen hingewiesen werden.

---

**Ist die Gleichstellungsbeauftragte an den Datenschutz gebunden?**

Nach § 29 des Brandenburgischen Datenschutzgesetzes (BbgDSG) dürfen Daten von Bewerber\*innen und Beschäftigten verarbeitet werden, wenn dies zur Eingehung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen, insbesondere auch zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes, erforderlich ist oder eine Rechtsvorschrift dies vorsieht. Das gilt auch für die Dienststelle und die Gleichstellungsbeauftragte (als Teil der personalverwaltenden Stelle) gleichermaßen. Das steht auch ausdrücklich in der Gesetzesbegründung: LT-Drs. Bbg 1/2847, S. 20. Darüber hinaus trifft die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertretung ausdrücklich auch gemäß § 24 Absatz 1 Satz 2 LGG eine allgemeine Verschwiegenheitspflicht (→ siehe die Ausführungen zu § 24 LGG).

## Was umfasst das Einsichtsrecht in Akten in § 22 Absatz 4 LGG?

§ 22 Absatz 1 LGG bestimmt, dass die Gleichstellungsbeauftragte ein Recht auf Einsicht in alle Akten zu Vorgängen hat, an denen sie zu beteiligen ist. Das Einsichtsrecht umfasst also Einsicht in alle Unterlagen, die einem (Akten-) Vorgang zugeordnet sind, wie zum Beispiel Protokolle und Vermerke. Beispiel: Die Akteneinsicht kann insbesondere bei Abwägungsentscheidungen der Dienststelle, die aktenkundig zu machen sind, sehr wichtig sein (zum Beispiel bei der Frage, ob zwingende dienstliche Gründe einer Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen).

Ein umfassender Einblick auch in die Personalakten eines Vorgangs wird regelmäßig erforderlich sein, damit sich die Gleichstellungsbeauftragte ein eigenes Bild von der Ausgangssituation und potenziellen Diskriminierungen machen kann. Durch einen Einblick in die personalbezogenen Unterlagen wie Zeugnisse und Zertifikate, Fortbildungen, gewählte Arbeitszeitmodelle, Bewerbungsunterlagen sowie allgemeine Personendaten kann sie sich mit dem Hintergrund und Entwicklung von einzelnen Beschäftigten und besonderen Vorfällen in der Vergangenheit vertraut machen. Es besteht auch die Möglichkeit, nur in die Teile der Personalakten Einblick gewähren zu lassen, die für eine bestimmte Maßnahme wichtig sind.

## Was wird vom Beteiligungsrecht nach § 22 Absatz 5 LGG erfasst?

§ 22 Absatz 5 LGG gibt der Gleichstellungsbeauftragten Teilnahmemöglichkeiten an grundsätzlich allen Besprechungen und Konferenzen in der Dienststelle. Ein Bezug zu ihrem Aufgabenbereich ist immer dann gegeben, wenn eine Relevanz für Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsfragen, für den Schutz vor Belästigungen und der beruflichen Situation von Beschäftigten, nicht gänzlich ausgeschlossen ist (was eher selten der Fall sein dürfte).



### Tipp für die Praxis:

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststelle sollten sich zu Beginn der Amtszeit darauf einigen, welche Besprechungen für die Gleichstellungsbeauftragte von so grundsätzlicher Bedeutung sind, dass sie darüber informiert werden will. Dann sollte sie bei der Anberaumung von Meetings ins CC gesetzt oder

miteingeladen werden. Nach Durchsicht der TOP oder durch Nachfragen kann sie entscheiden, ob sie ihren Aufgabenbereich als eröffnet ansieht.

## Ist die Gleichstellungsbeauftragte auch für das Allgemeine Gleichstellungsgesetz zuständig?

Nach dem Wortlaut unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes. Danach ist sie also grundsätzlich nicht für die Überwachung der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zuständig. Kommt es zu geschlechtsspezifischen Benachteiligungen im Anwendungsbereich des AGG, wird aber in vielen Fällen auch das LGG und daher der Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten betroffen sein. In diesem Fall sind sowohl Gleichstellungsbeauftragte als auch AGG-Beschwerdestelle zuständig.

Exkurs zum AGG: Das AGG gilt neben dem LGG. Das AGG macht Vorgaben zur Verhinderung und zur Beseitigung von ungerechtfertigten Benachteiligungen in Form von rassistischen, geschlechtsbezogenen, ableistischen und religiösen Diskriminierungen und Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft, des Alters oder der sexuellen Identität (§§ 1 und 7 AGG). Das AGG gilt umfassend für alle Arbeitsverhältnisse auch im öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder, da es nicht zwischen öffentlichen und privaten Arbeitgeber\*innen unterscheidet (§ 6 Absatz 2 AGG). Es gilt daher für Tarifbeschäftigte und grundsätzlich auch entsprechend für Beamt\*innen (§ 24 AGG).

Die Gleichstellungsarbeit in der Dienststelle hat in vielen Fällen auch Berührungspunkte mit dem AGG, etwa, wenn die Gleichstellungsbeauftragte an der diskriminierungsfreien Erstellung von Arbeitsplatzausschreibungen und an der Durchführung von Auswahlverfahren mitwirkt. Zudem kann sie im Rahmen ihrer Beteiligung bei der Erarbeitung von Fortbildungskonzepten und zum beruflichen Aufstieg von Beschäftigten auf die Umsetzung AGG-relevanter Inhalte hinwirken (zum Beispiel Fortbildungen mit Bezügen zu Diversity oder Inklusion). Zusätzlich hat sie wegen der Gleichstellungsrelevanz ein Mitwirkungsrecht an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle, die den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen (§ 3 Absatz 4 AGG). Außerdem

ist die Gleichstellungsbeauftragte an der Erstellung eines Gleichstellungsplans zu beteiligen, dessen Maßnahmen Bezüge zum AGG haben können.

---

### **Wann sind Gleichstellungsbeauftragte und wann sind AGG-Beschwerdestellen zuständig?**

Beschäftigte haben das Recht und die Möglichkeit, sich bei den Beschwerdestellen nach § 13 AGG zu beschweren, wenn sie sich zum Beispiel rassistisch, geschlechtsbezogen oder religiös diskriminiert fühlen oder wegen eines anderen in § 1 AGG genannten Gründe (potenziell) benachteiligt werden. Während die Gleichstellungsbeauftragte von den Beschäftigten gewählt wird, wird die AGG-Beschwerde von der Dienststellenleitung bestellt. Die Beschäftigten können sich bei geschlechtsbezogenen Diskriminierungen aussuchen, ob sie sich an die AGG-Beschwerdestelle oder an die Gleichstellungsbeauftragte wenden wollen.

Bei der Erstellung des Gleichstellungsplans kann eine Abfrage bei der AGG-Beschwerdestelle hilfreich sein, um Verbesserungsbedarfe und erforderliche Maßnahmen im Bereich des Diskriminierungsschutz zu erreichen. Auch ist der Gleichstellungsplan für die AGG-Beschwerdestelle ein wichtiges Instrument mit Blick auf die Bearbeitung von Beschwerden mit Bezug zur geschlechtlichen Identität, etwa, wenn es zum Beispiel um die mangelhafte Umsetzung von im Gleichstellungsplan vorgeschriebenen Maßnahmen geht.



#### **Tipp für die Praxis:**

Gleichstellungsbeauftragte und AGG-Beschwerdestelle können auf vielfältige Weise eng zusammenarbeiten, zum Beispiel, indem sie gemeinsam informieren oder Fortbildungen organisieren. Auch bietet sich bei der Erstellung des Gleichstellungsplans ein Austausch an.

#### **→ Lesetipp**

*Torsten von Roetteken (o. J.): Kommentar zum Bundesgleichstellungsgesetz, Loseblatt, § 25, Rn. 97*



## § 23 Widerspruchsrecht

1. Soweit bei Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist, gegen dieses Gesetz verstoßen oder durch Maßnahmen die Erfüllung des Gleichstellungsplanes der Dienststelle gefährdet wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Maßnahme innerhalb einer Woche nach Kenntnis widersprechen. Die Leitung der Dienststelle hat erneut über den Vorgang zu entscheiden. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. Die Entscheidung soll innerhalb von zehn Arbeitstagen ergehen.
2. Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten nicht abgeholfen, so ist auf ihren Antrag die Entscheidung der Stelle einzuholen, die nach § 5 Absatz 2 und Absatz 5 Satz 2, Absatz 6 Satz 2 und 3 und Absatz 7 Satz 2 zur Entscheidung befugt ist. Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend. Der Antrag ist innerhalb von drei Tagen ab Kenntnis der Widerspruchsentscheidung durch die Gleichstellungsbeauftragte geltend zu machen.
3. Das Verfahren gemäß Absätze 1 und 2 geht einem Beteiligungsverfahren nach dem Landespersonalvertretungsgesetz voraus.

---

### Warum hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Widerspruchsrecht?

Das Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten dient dazu, die Einhaltung des Gesetzes sowie der Gleichstellungspläne zu gewährleisten. Mit dem Vetorecht bei Maßnahmen hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Werkzeug, mit dem sie bei Bedarf die Aussetzung und erneute Überprüfung von Maßnahmen durchsetzen kann. Das führt auch die Gesetzesbegründung ausdrücklich auf (LT-Drs. Bbg 1/2847, S. 21).

---

### Auf welche Gründe kann die Gleichstellungsbeauftragte ihre Widerspruchsschreiben stützen?

§ 23 Absatz 1 Satz 1 LGG nennt zwei Widerspruchsründe, auf die die Gleichstellungsbeauftragte einen Widerspruch stützen kann: Zum einen, wenn die Umsetzung einer (beteiligungspflichtigen) Maßnahme gegen das Gleichstellungsgesetz verstoßen würde und zum anderen, wenn eine Maßnahme die Erfüllung des Gleichstellungsplanes gefährdet. Eine solche Gefährdung kann sich beispielsweise daraus ergeben, dass bei Stellenbesetzungen oder Beförderungen Frauen nicht berücksichtigt wurden, obwohl sie gleich oder besser qualifiziert waren als männliche Bewerber und nach den Vorgaben des Gleichstellungsplanes die Stelle mit einer Frau zu besetzen wäre. Das führt auch die Gesetzesbegründung ausdrücklich auf (LT-Drs. Bbg 1/2847, S. 21).

---

### Muss der Widerspruch begründet werden und wer prüft den Widerspruchsrund?

Es ist Sache der Dienststellenleitung, den Widerspruchsrund zu prüfen. Das ergibt sich daraus, dass diese zur Umsetzung der Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes verpflichtet ist (§ 4 Absatz 2 LGG). § 23 LGG verpflichtet die Gleichstellungsbeauftragte daher auch nicht, ihren Widerspruch zu begründen, weil das Vorliegen eines Widerspruchsrundes ohnehin durch die Dienststelle geprüft werden muss. Es muss nur erkennbar sein, dass es sich um einen Widerspruch handelt. Es gibt keine Besonderheiten oder Formulierungen zu berücksichtigen. Um aber das Widerspruchsverfahren von Beginn an zielführend zu gestalten, sollte die Gleichstellungsbeauftragte den tatsächlichen Sachverhalt und ihre rechtliche Bewertung (soweit sie beides überblickt) mit dem Widerspruchsschreiben darlegen oder zumindest nachreichen.

---

### Was ist die Folge eines Widerspruchs?

§ 23 Absatz 1 LGG gewährt der Gleichstellungsbeauftragten ein Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung. Es löst zwei Dinge aus:

- Alle weiteren Schritte zur Umsetzung der Maßnahme werden gestoppt.
- Pflicht der Dienststellenleitung zur Überprüfung der Maßnahme



Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte Widerspruch, hat das die Folge, dass die Leitung der Dienststelle erneut über den Vorgang entscheiden muss. Bis diese Entscheidung gefallen und der Gleichstellungsbeauftragten kommuniziert ist, dürfen keine weiteren Schritte zur Umsetzung der Maßnahme erfolgen. Das führt auch die Gesetzesbegründung ausdrücklich auf (LT-Drs. Bbg 1/2847, S. 21).

Da das Veto außerdem den Vollzug der Maßnahme hemmt, soll die Dienststellenleitung ihre Entscheidung innerhalb von zehn Arbeitstagen treffen, damit unnötige Verzögerungen vermieden werden. Aus demselben Grunde ist auch das Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten befristet. Das führt auch die Gesetzesbegründung ausdrücklich auf (LT-Drs. Bbg 1/2847, S. 22).

### In welcher Form und innerhalb welcher Frist muss der Widerspruch erhoben werden?

§ 23 LGG schreibt keine Form für die Erhebung des Widerspruchs vor. Zur besseren Nachvollziehbarkeit und zu Beweis Zwecken sollte der Widerspruch und das Widerspruchsverfahren aber schriftlich geführt werden. Das kann zum Beispiel in Papierform, per Mail oder durch ein anderes digitales Verfahren erfolgen, die den Prozess und Einwände festhalten. Die Frist, innerhalb der die Gleichstellungsbeauftragte ihren Widerspruch anbringen muss, beträgt eine Woche „ab Kenntnis von der Maßnahme“. Die Frist dient dazu, unnötige Verzögerungen zu vermeiden. Aus demselben Grunde ist auch das Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten befristet.



#### Tipp für die Praxis:

Personalverwaltung, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung sollten sich auf ein einheitliches Beteiligungs- und Mitbestimmungsverfahren mit Form- und Regelfristen einigen. Es gibt auch digitale Lösungen für dienststelleninterne Mitzeichnungsverfahren und Workflows. Das kann Uneinigkeiten im Einzelfall vermeiden.

### Was bedeutet „ab Kenntnis von der Maßnahme“?

Der Fristenlauf im Widerspruchsverfahren der Gleichstellungsbeauftragten beginnt „ab Kenntnis von der Maßnahme“. Die Frist beginnt also ab dem Zeitpunkt zu laufen, ab dem die

Gleichstellungsbeauftragte „offiziell“ im Amt von einer Maßnahme so viel weiß, dass sie deren Gleichstellungsrelevanz einschätzen kann. Das heißt, wenn sie „privat“ außerhalb ihres Amtes bereits vorher Kenntnis erlangt, hat das keine Auswirkungen auf den Fristenlauf.

### Ist auch ein Nichthandeln der Behörde durch einen Widerspruch angreifbar?

Grundsätzlich sind alle Vorgänge durch den Widerspruch angreifbar, für die die Dienststelle die Verantwortung trägt. Das Gesetz spricht in § 23 Absatz 1 Satz 1 LGG zwar nur von „Maßnahme“, der Begriff der Maßnahme muss aber weit ausgelegt werden. Damit kann nicht nur ein „aktives“ Tätigwerden der Dienststelle gemeint sein, sonst könnte die Dienststelle durch bloßes Nichtstun das Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten umgehen. Das würde dem Ziel des Widerspruchsrechts entgegenstehen.



#### Tipp für die Praxis:

Ist die Gleichstellungsbeauftragte der Auffassung, dass die Dienststelle eine zwingend gebotene Maßnahme nicht ergreift (zum Beispiel Nichterlassen eines Gleichstellungsplans), sollte sie die Maßnahme im Rahmen ihres Initiativrechts beantragen. Bei einer Ablehnung kann sie in jedem Fall gegen die Ablehnung Widerspruch einlegen. Außerdem kann sie bei einer Maßnahme (zum Beispiel Einstellung), die ohne einen Gleichstellungsplan erging, diesen Verstoß gegen das Gleichstellungsgesetz im Rahmen des Widerspruchsverfahrens geltend machen.

### Wie kann das Widerspruchsverfahren enden?

Das Widerspruchsverfahren kann damit enden, dass die Dienststelle eine Entscheidung fällt, die dem Antrag der Gleichstellungsbeauftragten entspricht (Abhilfe des Widerspruchs) oder aber, dass die Dienststelle bei ihrer ursprünglichen Entscheidung bleibt und das Widerspruchsbegehren ablehnt (keine Abhilfe des Widerspruchs). Darüber hinaus kann das Widerspruchsverfahren jederzeit einvernehmlich beendet werden.

Das Widerspruchsverfahren endet mit der Mitteilung der Entscheidung der Dienststellenleitung an die Gleichstellungsbe-

auftragte. Hält die Dienststellenleitung den Widerspruch für begründet, wird die Maßnahme bis auf Weiteres nicht weiter durchgeführt und umgesetzt, also ganz gestoppt.

Hält die Dienststellenleitung den Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten für nicht begründet, so kann die Gleichstellungsbeauftragte eine Entscheidung bei der Stelle beantragen, die bei Streitigkeiten über den Gleichstellungsplan zur Entscheidung befugt ist. Das ist in der Regel die nächsthöhere Dienststelle oder die Vertretung der kommunalen Körperschaft (je nach Konstellation aber auch das geschäftsführende Organ oder der\*die Landtagspräsident\*in). Den Antrag muss die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb einer Frist von drei Tagen ab Kenntnis der Widerspruchsentscheidung durch die Gleichstellungsbeauftragte stellen. Mehr dazu im Werkzeugkasten am Ende.

**Wie ist das Verhältnis zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat im Widerspruchsverfahren?**

Das Widerspruchsverfahren der Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG geht dem Mitbestimmungsverfahren des Personalrates nach dem PersVG zeitlich voraus (§ 23 Absatz 3 LGG). Das bedeutet, dass der Personalrat erst dann eingeschaltet wird, wenn über den Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten endgültig durch die Dienststellenleitung (§ 23 Absatz 1 LGG) bzw. durch eine weitere Stelle (§ 23 Absatz

2 LGG) entschieden wurde. Das ergibt sich aus der dienstlichen Stellung der Gleichstellungsbeauftragten als Teil der Dienststelle (§ 24 Absatz 1 LGG). Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Prozess der Entscheidungsfindung dem Bereich der Willensbildung der Dienststelle zuzuordnen. Dagegen setzt das Beteiligungsverfahren nach dem Personalvertretungsgesetz ihrerseits eine Willensbildung der Dienststelle voraus, die durch den Personalrat im Nachgang überprüft wird. Deswegen regelt § 60 Absatz 1 PersVG Brandenburg, dass die Dienststelle dem Personalrat die Unterlagen über den Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten und der Entscheidung der Dienststelle und der nächsthöheren Dienststelle im Rahmen des Widerspruchsverfahrens nach § 23 LGG vorlegen muss. Das führt auch die Gesetzesbegründung ausdrücklich auf (LT-Drs. Bbg 1/2847, S. 22).

**Was passiert, wenn die Dienststellenleitung dem Widerspruch nicht abhilft?**

§ 23 Absatz 2 LGG bestimmt das weitere Verfahren für den Fall, dass dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten nicht abgeholfen wird. Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Möglichkeit, die von der Dienststellenleitung getroffene Entscheidung erneut überprüfen zu lassen. Hierzu muss die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von drei Tagen einen Antrag auf Überprüfung der Entscheidung bei der Stelle stellen, die zur Entscheidung über Streitigkeiten zum Gleichstellungsplan befugt ist:

Ausgangsbehörde	Entscheidung durch
Dienststellen	→ nächsthöhere Dienststelle (Stelle, die die Dienstaufsicht ausübt)
oberste Landesbehörden	→ Leitung der obersten Landesbehörde (das heißt Minister*in oder Vertretung)
Gemeinden mit eigener Verwaltung, Ämtern und Landkreisen	→ Vertretung der kommunalen Körperschaft
Eigenbetriebe, Krankenhäuser, Zweckverbände und der Aufsicht der Gemeinden, Ämter und Landkreise unterstehende Stellen	→ Vertretung der kommunalen Körperschaft
der Rechtsaufsicht unterstehende Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie die Landesbeauftragte oder der Landesbeauftragte für den Datenschutz und für das Recht auf Akteneinsicht Brandenburg sowie die Landesbeauftragte oder der Landesbeauftragte zur Aufarbeitung der Folgen der kommunistischen Diktatur	→ im Fall von juristischen Personen des öffentlichen Rechts entscheidet das geschäftsführende Organ → im Fall der Landesbeauftragten entscheidet der Präsident oder die Präsidentin des Landtages
Verwaltung des Landtages	→ Präsident*in des Landtages



## Werkzeugkasten:

### Widerspruchsverfahren

Das LGG regelt das Widerspruchsverfahren nicht im Detail, sondern enthält nur einige Rahmenbedingungen, an die sich alle Beteiligten zwingend halten müssen. Personalverwaltung, Dienststellenleitung, Gleichstellungsbeauftragte und ggf. andere involvierte Beteiligte sollten sich auf Eckpunkte zum Widerspruchsverfahren einigen. Das betrifft vor allem die Fragen, die das Gesetz nicht selbst regelt. Zum Beispiel, wo in der Dienststelle der Widerspruch eingelegt werden soll, wie das Ergebnis mitgeteilt wird und welche Form das Verfahren hat.

#### Schritt 1:

Einleitung des Widerspruchsverfahrens durch Gleichstellungsbeauftragte: Das Widerspruchsverfahren beginnt mit einem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten bei der für eine Maßnahme zuständigen Stelle oder bei der Dienststellenleitung. Nur auf die Initiative der Gleichstellungsbeauftragten hin wird das Widerspruchsverfahren eingeleitet. Sie muss also selbst aktiv werden, wenn sie Widerspruch erheben will. Achtung: Die Gleichstellungsbeauftragte ist dabei nicht verpflichtet Widerspruch zu erheben: § 23 Absatz 1 LGG spricht insoweit von „kann“ (nähere Ausführungen dazu im Werkzeugkasten zum Ermessen). Sie muss sich an die Frist von einer Woche halten ab dem Zeitpunkt, ab dem sie (im Amt) Kenntnis hierüber erlangt. Hinweis: Entscheidet sich die Gleichstellungsbeauftragte dazu, sich nicht mit einem Widerspruch einzuschalten und sind Beschäftigte der Auffassung durch eine Handlung in ihren Rechten verletzt zu sein, so steht es den Beschäftigten offen, selbst gegen ein Handeln der Dienststelle vorzugehen.

#### Schritt 2:

Aussetzung der beanstandenden Maßnahme durch die Dienststellenleitung: Legt die Gleichstellungsbeauftragte fristgemäß Widerspruch ein, muss die Dienststellenleitung den Vollzug der Maßnahme, das heißt weitere Umsetzungsschritte so lange aussetzen wie sie die Sach- und Rechtslage prüft und bis die Dienststellenleitung ihre Entscheidung gefällt und mitgeteilt hat.

#### Schritt 3:

Prüfung der Sach- und Rechtslage durch die Dienststellenleitung: Die Dienststelle prüft, ob einer der Widerspruchsgründe vorliegt (§ 23 Absatz 1 LGG) und teilt ihre abschließende Entscheidung mit. Die Entscheidung der Dienststellenleitung muss innerhalb von zehn Arbeitstagen ergehen, es sei denn, es ist ihr nicht möglich, diese Frist einzuhalten. Das ist nur in absoluten Ausnahmefällen der Fall und muss durch die Dienststellen entsprechend begründet und nachgewiesen werden. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn die Dienststellenleitung urlaubs- oder krankheitsbedingt fehlt und daher das Arbeitsaufkommen der Stellvertretung zu hoch ist.

#### Schritt 4:

Positive Entscheidung der Dienststellenleitung (Abhilfe): Das Widerspruchverfahren endet mit der Mitteilung der Entscheidung der Dienststellenleitung an die Gleichstellungsbeauftragte. Hält die Dienststellenleitung den Widerspruch für begründet, wird die Maßnahme bis auf weiteres nicht weiter durchgeführt und umgesetzt, also ganz gestoppt.

#### Schritt 5:

Ablehnung des Widerspruchs und Einbeziehung einer weiteren Stelle: Hält die Dienststellenleitung den Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten für nicht begründet, so kann die Gleichstellungsbeauftragten eine Entscheidung bei der Stelle beantragen, die bei Streitigkeiten über den Gleichstellungsplan zur Entscheidung befugt ist. Das ist in der Regel die nächsthöhere Dienststelle (Stelle, die die Dienstaufsicht ausübt) oder die Vertretung der kommunalen Körperschaft (je nach Konstellation aber auch das geschäftsführende Organ oder der\*die Landtagspräsident\*in). Der Antrag ist innerhalb von drei Tagen ab Kenntnis der Widerspruchsentscheidung durch die Gleichstellungsbeauftragte geltend zu machen.

#### Schritt 6:

Möglichkeit, das Verwaltungsgericht anzurufen

→ **Lesetipps**

*Ulrike Schultz, in: Sabine Berghahn und Ulrike Schultz (2024): Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Kap. 2.1.5: Von der Interessenvertreterin zur Gleichstellungsmanagerin*

*Sybille Wankel und Inke Horstkötter, in: Dagmar Schiek, Heike Dieball, Inge Horstkötter, Lore Seidel, Ulrike M. Vieten und Sibylle Wankel (2002): Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder, 2. Auflage, Rn. 581*

## § 23a Gerichtliches Verfahren

1. *Bleiben ihr Widerspruch nach § 23 Absatz 1 und ihr Antrag nach § 23 Absatz 2 erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht mit dem Antrag anrufen, festzustellen, dass die Dienststelle ihre Rechte aus diesem Gesetz verletzt hat. Dies gilt auch, wenn die Dienststelle keinen oder einen nicht den Vorschriften dieses Gesetzes entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.*
2. *Die Kosten für das verwaltungsrechtliche Verfahren, einschließlich der anwaltlichen Vertretung trägt die Dienststelle.*

---

### Warum hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Klagerecht?

Das Klagerecht wurde im Jahr 2013 eingeführt, um der Gleichstellungsbeauftragten in den Fällen eines erfolglosen Widerspruchs eine weitere Handlungsmöglichkeit zuzusprechen. Damit kann die Gleichstellungsbeauftragte eine gerichtliche Überprüfung einer Angelegenheit erreichen, wenn die Ablehnung des Widerspruchs von Seiten der Dienststellen nicht dem geltenden Recht entspricht.

Laut der Gesetzesbegründung sollte durch das Klagerecht die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt werden und sie so in die Lage versetzen, ihre Rechte aus § 22 LGG notfalls durch Gerichte gegenüber der Dienststellenleitung durchzusetzen. Davon machen Gleichstellungsbeauftragte bisher nur in Ausnahmefällen Gebrauch (LT-Drs. Bbg 5/7724, S. 19).

---

### Was sind die Voraussetzungen für eine Klageerhebung?

§ 23a Absatz 1 LGG gewährt der Gleichstellungsbeauftragten ein Klagerecht und regelt die Voraussetzungen für die Erhebung der Klage. Bleiben ihr Widerspruch nach § 23 Absatz 1 LGG und ihr Antrag nach § 23 Absatz 2 LGG erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht mit dem Antrag anrufen, festzustellen, dass die Dienststelle ihre Rechte aus diesem Gesetz verletzt hat. Dies gilt auch, wenn die Dienststelle keinen oder einen nicht den Vorschriften dieses Gesetzes entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

---

### Auf welche Gründe kann die Gleichstellungsbeauftragte ihre Klage stützen?

§ 23a Absatz 1 LGG nennt insgesamt drei Gründe, auf die die Gleichstellungsbeauftragte eine Klage stützen kann. Wichtig ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte nicht auf jeden Grund, der sie zum Widerspruch (vgl. § 23 LGG) berechtigt, auch eine Klage stützen kann.

Eine Klage kann die Gleichstellungsbeauftragte nur darauf stützen, dass die Dienststelle sie in ihren Rechten – das sind in der Regel vor allem ihre Beteiligungsrechte gem. § 22 Absatz 1 LGG – verletzt. Außerdem kann die Gleichstellungsbeauftragte eine Klage auch darauf stützen, dass die Gleichstellungsbeauftragte keinen Gleichstellungsplan aufgestellt hat oder zwar einen Gleichstellungsplan aufgestellt hat, dieser aber nicht den Vorschriften im LGG, also insbesondere der §§ 5 ff. LGG entspricht. Die Gleichstellungsbeauftragte kann aber nicht die Einhaltung und Umsetzung von einzelnen Vorschriften im LGG einklagen. Dementsprechend kann sie auch nicht jedes Handeln der Dienststelle geltend machen, das gegen das LGG verstößt oder die Erfüllung des Gleichstellungsplans gefährdet.

---

### Wie wird das Verwaltungsgericht angerufen?

Das Verwaltungsgericht wird in der Regel im Wege einer sogenannten Feststellungsklage angerufen, das heißt das Gericht stellt durch Urteil nachträglich einen Rechtsverstoß fest. Die Dienststelle muss die gerichtliche Entscheidung des Gerichts bei künftigen Handeln beachten.

---

### Gibt es eine bestimmte Frist für die Klageerhebung?

Eine Klagefrist schreibt das LGG nicht vor. Auch die allgemeinen Regelungen in der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) geben keine feste Klagefrist für die Feststellungsklage vor. Das Recht zur Erhebung einer Klage kann jedoch verwirkt sein. Verwirkung ist ein allgemeiner Rechtsgedanke, der nicht ausdrücklich in einem Gesetz festgeschrieben ist. Bleibt eine Person nach einer Rechtsverletzung (in der Regel mindestens ein Jahr) untätig, obwohl sie diese hätte geltend machen können, kann sie nach so langer Zeit nicht mehr Klage erheben.



#### Tipp für die Praxis:

Eine Klage sollte schnellstmöglich erhoben werden. Für die Klageerhebung sollte sich professioneller rechtlicher Rat eingeholt werden von Anwält\*innen mit einem Schwerpunkt im Verwaltungsrecht, insbesondere im Gleichstellungsrecht, Personalvertretungsrecht oder öffentlichen Dienstrecht.

---

### In welcher Form wird eine Klage erhoben?

Eine Form schreibt das LGG für die Erhebung der Klage nicht vor, daher gelten die allgemeinen Vorschriften gem. § 81 VwGO und § 55a VwGO.



#### Tipp für die Praxis:

Auch hier sollte sich jede Gleichstellungsbeauftragte fachkundigen juristischen Rat einholen.

---

### Wer trägt die Kosten für das Verfahren?

Die Gleichstellungsbeauftragte hat nach § 23a Absatz 2 LGG einen Anspruch auf Übernahme aller im gerichtlichen Verfahren anfallenden Kosten durch die Dienststelle. Das bezieht sich auf alle Anträge vor dem Verwaltungsgericht (zum Beispiel Klage oder Eilanträge). Die Dienststelle zahlt also zum Beispiel den Gerichtskostenvorschuss sowie die Rechtsberatung oder die Vertretung und Prozessführung durch ein\*e Anwält\*in vor Gericht. Das gilt unabhängig davon, ob die Gleichstellungsbeauftragte das Verfahren verliert oder nicht. Hintergrund der Regelung ist, dass die

Gleichstellungsbeauftragte sich keine Gedanken über die Finanzierung durch die ihr zur Verfügung stehenden Mittel machen muss. Die Zuziehung eines\*r Rechtsanwält\*in ist nicht vom Einverständnis der Dienststelle abhängig. Die Regelung über die Kosten entspricht § 44 Absatz 1 Nummer 4 PersVG.



#### Tipp für die Praxis:

Bei Fragen und Unsicherheiten kann es sich lohnen, sich mit dem Personalrat auszutauschen oder Literatur zum Personalvertretungsrecht heranzuziehen. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte zudem die Dienststelle über die (geplante) Einleitung des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens und ggf. die Hinzuziehung einer\*s Rechtsanwält\*in informieren. Die Dienststelle wickelt dann die Kostenübernahme ab.

---

### Können auch betroffene Beschäftigte klagen?

Eine Person, die ein benachteiligendes Handeln der Dienststelle vor Gericht geltend machen will, kann unabhängig von der Gleichstellungsbeauftragten dagegen vorgehen. Grundlage für die Klage von Beschäftigten ist nicht das LGG, sondern die allgemeinen Vorschriften zur Klageerhebung (zum Beispiel im Arbeitsrecht oder Beamtenrecht). Zum Beispiel kann der\*die Kläger\*in einen Verfahrensfehler geltend machen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde oder Entschädigungsansprüche nach dem AGG vorliegen. Außerdem sollte sie im Verfahren anführen, wenn kein Gleichstellungsplan erlassen wurde (→ siehe zu Verfahrensfehlern: VG Potsdam, Urt. v. 12.09.2012 – 2 K 1545/10). Nähere Informationen zu den Folgen einer fehlenden oder nicht ordnungsgemäßen Beteiligung finden sich in § 22 LGG.

Klagen von Beschäftigten, in denen das LGG eine Rolle spielt, sind vor allem sog. „Konkurrent\*innenklagen“. Das sind Klagen, in denen der\*die unterliegende Bewerber\*in auf eine Stelle gegenüber der Behörde geltend macht, nicht eingeladen oder eingestellt worden zu sein. Die Klage ist in der Regel darauf gerichtet, die Einstellung einer anderen Person für unwirksam zu erklären und stattdessen selbst berücksichtigt oder eingestellt zu werden.

**Tipp für die Praxis:**

Die ordnungsgemäße Durchführung von Stellenauswahlverfahren sollte sorgfältig dokumentiert werden. Sorgfältige Auswahlvermerke sind für die Dienststelle also besonders wichtig, um im Zweifelsfall darlegen zu können, wenn keine Diskriminierungen stattfanden.

**Merke:**

*Bewerber\*innen können – neben der Gleichstellungsbeauftragten – selbstständig Akteneinsicht beantragen, wenn sie im Auswahlverfahren eine Diskriminierung vermuten.*

**→ Lesetipps**

*Torsten von Roetteken (o. J.): Kommentar zum Bundesgleichstellungsgesetz, Loseblatt, § 34, Rn. 74 ff.*

*Torsten von Roetteken (o. J.): Kommentar zum Bundesgleichstellungsgesetz, Loseblatt, § 34, Rn. 265 ff.*



## § 24 Dienstliche Stellung

1. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind Teil der Dienststelle und üben ihre Aufgaben als dienstliche Tätigkeit aus. Die Regelungen über die Verschwiegenheitspflicht gemäß § 37 des Beamtenstatusgesetzes und den tarifrechtlichen Bestimmungen gelten auch für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte oder als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Im Rahmen ihrer rechtmäßigen Aufgabenerfüllung sind sie von Weisungen frei. Sie sind im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Unter Berücksichtigung der Struktur der jeweiligen Dienststelle beträgt die Freistellung in der Regel in Dienststellen mit mehr als 250 Beschäftigten mindestens 30 Prozent der vollen regelmäßigen Arbeitszeit, in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens 60 Prozent der vollen regelmäßigen Arbeitszeit, in Dienststellen mit mehr als 850 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit.
2. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Das gilt auch für die berufliche Entwicklung. Durch die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte erworbene besondere Kenntnisse und Fähigkeiten sind bei der beruflichen Entwicklung zu berücksichtigen.
3. Die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten wird durch organisatorische Maßnahmen im Rahmen der verfügbaren Planstellen und Stellen innerhalb der Dienststelle geregelt.
4. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind vor Kündigung, Versetzung und Abordnung in gleicher Weise geschützt wie ein Mitglied des Personalrats.

---

### Welche Position nimmt die Gleichstellungsbeauftragte in der Dienststelle ein?

§ 24 Absatz 1 LGG stellt klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte Teil der Dienststelle ist und ihre Aufgaben als dienstliche Tätigkeit ausübt. Sie ist also keine reine Beschäftigtenvertretung wie der Personalrat. Diese Stellung hat verschiedene Auswirkungen, zum Beispiel auf den (zeitlich vorgelagerten) Zeitpunkt der Beteiligung und auf den (privilegierten) Informationszugang. Das führt auch die Gesetzesbegründung ausdrücklich auf (LT-Drs. Bbg 1/2847, S. 22).

---

### Was bedeutet dienstliche Tätigkeit?

Dass die Gleichstellungsbeauftragte ihre Tätigkeit dienstlich ausübt, bedeutet, dass sie mit der Erfüllung der Aufgaben aus dem Amt zugleich ihre Pflichten aus dem Dienstvertrag bzw. Arbeitsvertrag erfüllt. Es handelt sich also nicht um ein Ehrenamt, das sie zusätzlich zu ihrem Hauptamt in der Dienststelle ausübt, sondern mit der Aufgabenerfüllung erfüllt sie zugleich ihre Dienstaufgaben aus dem Hauptamt.

Die Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte tritt also an die Stelle der Arbeit, die sie sonst für die Dienstherrin verrichtet. Daher wird sie von diesen anderen Arbeiten auch „entlastet“.

---

### Welche dienstliche Stellung hat die Stellvertretung?

Die dienstliche Stellung der Stellvertretung entspricht derjenigen der Gleichstellungsbeauftragten. Alle Vorschriften gelten also auch entsprechend für die Stellvertretung. Das Gesetz stellt in § 24 Absatz 1 Satz 1 LGG klar, dass ihr die gleichen (Schutz-)Rechte zustehen. Die Ausführungen in diesem Kapitel gelten also auch für die Stellvertretung (→ siehe die Ausführungen zu § 20 LGG).

---

### Was bedeutet Weisungsfreiheit?

Die Weisungsfreiheit umfasst die Freiheit von Weisungen in organisatorischen Angelegenheiten und bei der inhaltlichen Gestaltung der Gleichstellungsarbeit. Die Gleichstellungsbeauftragte darf also selbst entscheiden, wie sie ihre

Arbeit organisiert (zum Beispiel Sprechstundenangebote, Bearbeitung von Anfragen ...). Das betrifft die Zeiten sowie die Art und Weise der Aufgabenerfüllung. Außerdem kann sie entscheiden, wo sie inhaltlich ihre Schwerpunkte setzt. Das hat den Hintergrund, dass die Gleichstellungsbeauftragte wegen begrenzter Kapazitäten nie an allen Vorgängen mitwirken kann und sich so zwangsläufig für bestimmte Tätigkeitsfelder entscheiden muss. Die Weisungsfreiheit stellt sicher, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben unabhängig erfüllen kann, ohne dass eine andere Stelle der Verwaltung sie durch Vorgaben und eigene Vorgaben beeinflusst. Die Weisungsfreiheit sichert also die Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber der Dienststellenverwaltung.

Natürlich ist die Gleichstellungsbeauftragte bei der Ausübung ihrer Aufgaben weiterhin an Recht und Gesetz gebunden. Die Weisungsfreiheit bedeutet auch nicht, dass die Gleichstellungsbeauftragte pauschal von allen dienst- und arbeitsrechtlichen Pflichten entbunden ist (zum Beispiel von der allgemeinen Wohlverhaltenspflicht). Diese gelten grundsätzlich weiterhin und werden durch die neue Aufgabenwahrnehmung angepasst.

### Was umfasst die Verschwiegenheitspflicht?

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu Stillschweigen über die persönlichen Angelegenheiten verpflichtet, mit denen sie im Rahmen ihrer Amtsausübung in Berührung kommt. So wird der vertrauliche Raum zwischen Gleichstellungsbeauftragten und den Beschäftigten auch rechtlich abgesichert und es landen keine Informationen unberechtigt an weiteren Stellen in der Verwaltung. Das bedeutet, dass sie auch keine Informationen weitergeben darf, die Rückschlüsse auf eine bestimmte Person zulassen. Die Pflicht geht über die Amtsperiode hinaus. Trotz der Schweigepflicht kann die Gleichstellungsbeauftragte rechtlich zur Weitergabe von Informationen verpflichtet sein, zum Beispiel im Disziplinar- oder Strafverfahren (vgl. § 26 Landesdisziplinargesetz (LDG)).



#### Tipp für die Praxis:

Die Gleichstellungsbeauftragte sollte die Beschäftigte zu Beginn eines Beratungsgesprächs darauf hinweisen, dass sie zum Beispiel im Rahmen eines Disziplinar- oder Strafverfahrens verpflichtet sein kann, Informationen weiterzugeben, wenn ihr kein

Aussageverweigerungsrecht zusteht (→ siehe dazu OVG Saarl, Urt. v. 20.11.2017 – 7 B 782/17).

§ 24 Absatz 1 Satz 2 LGG verweist auf die gesetzlichen Vorschriften zur Verschwiegenheitspflicht, die für andere Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung gelten.

### Haben die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertretung Anspruch auf Entlastung von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben?

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung haben beide einen Anspruch darauf, soweit von ihren Aufgaben entlastet zu werden, wie es für ihre Aufgaben „erforderlich“ ist. Im „erforderlichen Umfang“ (§ 24 Absatz 1 Satz 3 LGG) meint, dass der konkrete Umfang der Entlastung für die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten notwendig ist. Hier ist die Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten wichtig und die maßgebliche Entscheidungsgrundlage. Die Gleichstellungsbeauftragte muss gegenüber der Dienststelle nachvollziehbar darlegen und begründen, warum und in welchem Umfang eine Entlastung notwendig ist. Die Entlastung soll die Gleichstellungsbeauftragte dazu befähigen, die ihr nach Gesetz obliegenden Aufgaben (§ 22 LGG) auch „tatsächlich und mit der gebotenen Sorgfalt“ wahrzunehmen (LT-Drs. Bbg 1/2847, S. 22–23). Wie viel Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten gewährt wird, entscheidet auf dieser Grundlage letztlich die Dienststelle. Die Dienststelle wägt dabei das Interesse an einer ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben der Dienststelle mit ihrem Interesse zur Erfüllung der gesetzlichen Pflicht zur Gleichstellung der Geschlechter ab.

Die Entlastung „in erforderlichem Umfang“ ist besonders für die Aufgabenwahrnehmung in kleineren Dienststellen wichtig, für die keine konkret vorgegebene Mindestfreistellung greift (→ siehe zu § 24 Absatz 1 Satz 4 LGG weiter unten). Denn auch dort bedarf es regelmäßig einer Freistellung. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten fallen unabhängig von der Größe der Dienststelle in einem gewissen zeitlichen Umfang an, der sich bei einer größeren Zahl von Beschäftigten lediglich steigert, sodass grundsätzlich eine Mindestfreistellung von 30 Prozent zu empfehlen sein dürfte.



#### Tipp für die Praxis:

Die Dienststelle hat auch gegenüber der Amtsinhaberin eine Fürsorgepflicht und muss der Gleichstellungsbeauftragten mit Amtsübernahme initiativ ein Freistellungsangebot machen.

§ 24 Absatz 1 Satz 4 LGG macht weitere Vorgaben dazu, in welchem Umfang die Gleichstellungsbeauftragte in (größeren) Dienststellen ab 250 Beschäftigten mindestens zu entlasten ist. Das bedeutet, dass die Entlastung nicht dahinter zurückbleiben darf. Damit will der Gesetzgeber sicherstellen, dass eine gute Gleichstellungsarbeit durch die Gleichstellungsbeauftragte in größeren Dienststellen möglich ist. Die konkreten Vorgaben zur Entlastung hängen von der Größe der Dienststelle ab: → Mehr dazu in der Tabelle unten.

#### Merke:

*Je größer die Anzahl der Beschäftigten ist, umso höher fällt in der Regel die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten aus! Unabhängig von der Größe der Dienststelle empfiehlt sich ein Entlastungsumfang von 30 Prozent.*



#### Tipp für die Praxis:

Gleichstellungsbeauftragte und Dienststelle sollten sich zu Beginn der Amtszeit auf einen Freistellungsumfang einigen und diesen nach einer gewissen Zeit evaluieren und ggf. anpassen. Hierzu sollte die Gleichstellungsbeauftragte den Zeitaufwand für ihre Tätigkeiten nach LGG und für ihre dienstlichen Aufgaben dokumentieren, um mit der Dienststellenleitung eine angemessene Freistellungszeit festzulegen.

### Welche Rolle haben Mitarbeitende?

Die Mitarbeitenden haben eine wichtige, aber nur „zuarbeitende“ Funktion. Die Mitarbeiterin hat anders als die Stellvertretung keine eigenen Befugnisse und Rechte aus dem Gleichstellungsgesetz (zum Beispiel Informations-, Teilnahme- oder Beteiligungsrechte). Diese sind der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Stellvertretung vorbehalten. Vor Kündigung oder Benachteiligungen ist die Mitarbeitende durch die allgemeinen Vorschriften, die für alle Beschäftigten gelten, geschützt. Dazu gibt es mittlerweile auch einige Urteile: VG des Saarlandes, Urt. v. 20.12.2019 – 2 K 208/18 und OVG Saarl, Beschl. v. 12.04.2017 – 1 A 127/16 und OVG NRW, Beschl. v. 23.10.2019 – 6 B 1087/19 und OVG NRW, Beschl. v. 19.12.2012 – 1 A 2835/10.

### Wie sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung vor negativen Auswirkungen für ihre berufliche Entwicklung geschützt?

Das Benachteiligungsverbot in § 24 Absatz 2 LGG schützt Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen vor Benachteiligungen in ihrem beruflichen Fortkommen. Durch die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte erworbene besondere Kenntnisse und Fähigkeiten sind bei der beruflichen Entwicklung zu berücksichtigen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass sich die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte oder als Stellvertretung nicht nachteilig auswirkt. Im Gegenteil soll sich die Tätigkeit gerade fördernd auswirken. Das bedeutet konkret, dass keine Benachteiligung bei den Bezügen und bei der Festlegung des Arbeitsentgelts oder bei Beurteilungen erfolgen darf.

Dienststellengröße	Entlastung
≤ 250 Beschäftigte	→ in erforderlichem Umfang
> 250 Beschäftigte	→ Freistellung um 30 Prozent der vollen regelmäßigen Arbeitszeit
500 Beschäftigte	→ Freistellung um 60 Prozent der vollen regelmäßigen Arbeitszeit
850 Beschäftigte	→ Freistellung um die volle regelmäßige Arbeitszeit



#### Tipp für die Praxis:

Die Amtsübernahme und dienststelleninterne Aus-handlungsprozesse sind oft mit Reibungen gegen-über der Dienststelle verbunden. Konflikte mit der Dienststelle sollten immer ausgeräumt und (poten-ziell) benachteiligendes Verhalten sollte dokumentiert werden.

### Ist die Gleichstellungsbeauftragte auch vor Kündi-gung, Versetzung und Abordnung geschützt?

Nach § 24 Absatz 4 LGG sind Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung vor Kündigung, Versetzung und Abord-nung genauso geschützt wie Mitglieder des Personalrats. Das bedeutet, dass die Schutzvorschriften im PersVG auch für Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertretung gel-ten. Die Schutzrechte verhindern, dass sie wegen (ehemali-ger) Konflikte durch Kündigung, Versetzung und Abordnung durch Vorgesetzte „sanktioniert“ und so unter Druck gesetzt werden. So wird also letztlich ihre Unabhängigkeit gesichert.

Die Kündigung, die Versetzung sowie die Abordnung des Personalrates sind grundsätzlich unzulässig und nur in sehr begrenzten Ausnahmefällen möglich und nur mit Zustim-mung des Personalrates. Die engen Voraussetzungen für die Kündigung (wichtiger Grund) und die Abordnung (aus zwingenden Gründen unvermeidbar) sind in den oben ge-nannten Gesetzen geregelt.



#### Tipp für die Praxis:

Hier kann Literatur und Rechtsprechung zum PersVG weiterhelfen.

### Haben die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stell-vertretung einen Ausstattungsanspruch?

Das LGG Brandenburg verankert nicht ausdrücklich einen Anspruch auf Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertretung mit erforderlichen räumlichen, sachlichen und personellen Mitteln, wie das andere Gesetze tun. Da die Dienststelle aber zur Umsetzung des LGG ver-pflichtet ist (§ 4 Absatz 2 LGG), muss die Dienststellenlei-tung sicherstellen, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihren

Aufgaben gemäß § 22 LGG ordnungsgemäß nachkommen kann. Dazu gehören auch Aktivitäten der Gleichstellungsbe-auftragten, die finanzielle Auswirkungen haben, insbeson-dere Fortbildungsveranstaltungen, die aus den jeweiligen Haushaltstiteln der Dienststelle zu finanzieren sind. Die Ge-setzesbegründung formuliert ausführlich, dass die Gleich-stellungsbeauftragte mit den „zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen und sächlichen Mitteln auszustat-ten“ ist (LT-Drs. Bbg 1/2847, S. 23).

#### → Lesetipps

*Torsten von Roetteken (o. J.): Kommentar zum Bundes-gleichstellungsgesetz, Loseblatt, § 24, Rn. 13 ff*

*Tessa Maria Hillermann (2022): Die Gleichstellungsbe-auftragte, S. 95 ff.*

## § 25 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Die Regelungen der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg über die Gleichberechtigung von Frau und Mann werden durch dieses Gesetz nicht berührt. Für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Gemeinden, Ämtern und Landkreisen finden die §§ 20 und 21 dieses Gesetzes keine Anwendung. Für die Rechte, Aufgaben, Kompetenzen und dienstliche Stellung gelten die §§ 22 bis 24 entsprechend, soweit in der Hauptsatzung nichts Abweichendes festgelegt ist.

### Welche Regelungen gelten für die Rechtsstellung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten?

Die Regelungen der §§ 20 und 21 LGG über die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten gelten nicht für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Die Regelungen der §§ 22 bis 24 LGG über die Aufgaben, Kompetenzen und dienstliche Stellung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gelten entsprechend. Allerdings kann in der Hauptsatzung eine abweichende Regelung getroffen werden. Grund dafür ist das kommunale Selbstverwaltungsrecht in Artikel 28 Absatz 2 GG, wonach den Gemeinden das Recht gewährleistet sein muss, alle Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft im Rahmen der Gesetze in eigener Verantwortung zu regeln.

Die grundsätzliche entsprechende Anwendung der §§ 22 bis 24 des LGG gilt ab Januar 2025 für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Zur Absicherung der kommunalen Organisationshoheit gelten – in Umkehrung zur bisherigen Regelungssystematik – die Regelungen der §§ 22 bis 24 LGG für eine Kommune nur dann nicht, soweit dies in der Hauptsatzung geregelt wird (LT-Drs. Bbg 7/7839, S. 111).



#### Tipp für die Praxis:

Sollte es in der Kommune Bestrebungen geben, dass eine von den §§ 22 bis 24 LGG abweichende Regelung in die Hauptsatzung aufgenommen werden soll, nehmen Sie frühzeitig Gespräche mit Gemeindevertreter\*innen, aber auch Akteur\*innen der Dienststellen der Gemeinde auf. Erläutern Sie Ihre umfangreichen Aufgaben und die Zielstellung Ihrer Tätigkeit mit Blick auf die besagten Paragraphen, um falschen Vorstellungen und Vorurteilen entgegenzutreten.

### In welchem Verhältnis stehen dazu die Regelungen in der Brandenburgischen Kommunalverfassung?

Die BbgKVerf verpflichtet in § 18 die Kommunen, auf die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie sowie in Bereichen der sozialen Sicherheit hinzuwirken. Zur Umsetzung dieser Verpflichtung haben die Kommunen Gleichstellungsbeauftragte zu benennen, die sich zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Aspekte an die Gemeindevertretung und deren Gremien wenden können. In der Hauptsatzung oder der Geschäftsordnung kann das „Wie“ geregelt werden. Grundsätzlich ist der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten das Recht aber nicht abzuerkennen.

#### Merke:

*Der Satz „Das Nähere zum Verfahren kann in der Hauptsatzung oder in der Geschäftsordnung geregelt werden.“ ist eine Erläuterung des vorangegangenen Satzes. Er meint, dass die Gemeindevertretung definieren kann, wie sich die Gleichstellungsbeauftragte an sie wendet.*

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte sind sowohl behördliche Gleichstellungsbeauftragte für die Beschäftigten der Kommune als auch kommunale Gleichstellungsbeauftragte, in der Regel in Personalunion. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten werden durch die Gemeindevertretung benannt. Diese ist in ihrer Auswahlentscheidung frei und entscheidet in offener Abstimmung.

Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten haben gemäß § 18 BbgKVerf das Recht, sich an die Gemeindevertretung und die Ausschüsse zu wenden. Ihnen muss Gelegenheit gegeben werden, Stellungnahmen zu Maßnahmen und Beschlüssen, die Auswirkung auf die Gleichstellung der Geschlechter haben, einzureichen. Damit die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten in die Entscheidungsfindung der Verwaltung und der Gemeindevertretung einflie-

ßen kann, muss sie bei der Vorbereitung der Entscheidung beteiligt und ihr Votum der Gemeindevertretung im Rahmen der Beschlussvorlage mitgeteilt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind unmittelbar dem Hauptverwaltungsbeamten oder der Hauptverwaltungsbeamtin zugeordnet. Durch das 2024 neu eingefügte Wort „zugeordnet“ wird die Weisungsfreiheit noch einmal betont und geklärt, dass die kommunale Gleichstellungsbeauftragte in einer hierarchischen Gleichordnung im Verhältnis zu den Kommunalverfassungsorganen mit der Verwaltungsleitung steht. Das ist eine starke Position der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten innerhalb des Verwaltungsgefüges und der Verfahrensabläufe.

In Gemeinden mit mehr als 30.000 Einwohnenden sind die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten entsprechend BbgKVerf hauptamtlich tätig. Damit ist gemeint, dass sie eine besoldete Anstellung bei der Kommune haben. Das Amt kann auch in Teilzeit oder zusammen mit weiteren Ämtern ausgeübt werden. Die in § 24 Absatz 1 Satz 5 LGG geregelten Freistellungszeiten in Abhängigkeit zur Beschäftigtenanzahl sind anzuwenden. Die Gemeindevertretung kann gemäß § 18 Absatz 2 BbgKVerf eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte benennen. Zur Entlastung der (meist mit weiteren Aufgaben betrauten) Gleichstellungsbeauftragten und zur Sicherung der Amtsausübung im Falle der Verhinderung derselben, ist die Bestellung einer Stellvertreterin im Interesse beider Seiten zu empfehlen.



#### Tipp für die Praxis:

Kleinere Gemeinden benennen gelegentlich eine in der Verwaltung nicht angestellte Person zur ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, um die Aufgaben aus § 18 BbgKVerf zu erfüllen. Als behördliche Gleichstellungsbeauftragte kann eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte nicht tätig werden, da diese Aufgabe als Teil der Dienststelle und dienstliche Tätigkeit wahrgenommen wird (§ 24 Absatz 1 Satz 1 LGG). Es müsste also eine zweite Gleichstellungsbeauftragte, die Beschäftigte der Dienststelle ist, für diese Aufgabe benannt werden.

Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten nehmen in der Praxis meist auch die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach dem LGG wahr. Nach § 2 Absatz 2 LGG gilt

das LGG auch für die Gemeinden, Ämter und Landkreise, das heißt die Kommunen haben die Arbeitgeber\*innenpflichten des LGG. § 25 LGG regelt, dass die Bestellung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten nicht über die §§ 20 und 21 LGG geregelt werden und die §§ 22 bis 24 LGG entsprechend anzuwenden sind, die übrigen Regelungen des LGG gehen aber von der Mitwirkung einer Gleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung des LGG in der Kommune aus. Der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten können die Aufgaben nach dem LGG deshalb übertragen werden. Wenn die kommunale Gleichstellungsbeauftragte nicht mit den Aufgaben nach dem LGG beauftragt wird oder ehrenamtlich tätig ist, ist die Bestellung einer zweiten Gleichstellungsbeauftragten für die Verwaltung erforderlich.



#### Tipp für die Praxis:

Aufgrund der Aufgabenfülle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die teilweise noch mit Mehrfachbeauftragung einhergeht, ist es für diese besonders wichtig, Schwerpunkte zu setzen und mit allen Institutionen und Gruppen in der Kommunalverwaltung, der Gemeindevertretung und der Bürgerschaft zusammenzuarbeiten, um Verbündete zu finden und Synergieeffekte zu erzielen.

#### → Lesetipps

*Paul Schumacher (Hrsg.) (o. J.): Kommunalverfassungsrecht Brandenburg, Loseblatt*

*Gesetzentwurf der Landesregierung: Gesetz zur Modernisierung des Kommunalrechts (KommRModG), LT-Drs. Bbg 7/7839*

*Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Inneres und Kommunales zum Gesetzentwurf der Landesregierung: Gesetz zur Modernisierung des Kommunalrechts (KommRModG), LT-Drs. 7/9226*



# Sechster Abschnitt: Berichtspflicht, Übergangs- und Schlussvorschriften

## § 26 Berichtspflicht

- 1. Die Landesregierung berichtet dem Landtag einmal in der Legislaturperiode über die Durchführung des Gesetzes.*
- 2. Der Bericht gibt Auskunft über die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere über die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn, den Entgeltgruppen sowie über die Entwicklung des Anteils von Frauen in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Landesverwaltung. Der Bericht gibt auch Auskunft über Erfahrungen bei der Anwendung dieses Gesetzes.*
- 3. Als Grundlage des Berichts der Landesregierung erstellt jede Dienststelle der Landesverwaltung sechs Monate vor Abgabe des Berichts eine Analyse der Beschäftigtenstruktur. Für die Analyse sind die nach § 6 Abs. 2 zu erhebenden Angaben maßgebend.*
- 4. Im Bereich der Kommunalverwaltung hat die Verwaltungsleitung eine Berichtspflicht gegenüber ihren gewählten Vertretungen. Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend.*

---

### Warum Berichtspflicht und wer erstellt den Bericht?

Sowohl die Landesregierung als auch die Kommunen müssen darüber Rechenschaft abgeben, wie sie die gesetzlichen Vorgaben des LGG umsetzen. Dies ist wichtig, damit das LGG Wirkungsmacht erhält. Ungleichheiten in den Verwaltungen zwischen den Geschlechtern werden so deutlich und Maßnahmen transparent. Es erfolgt ein notwendiger und damit wertvoller Diskussionsprozess.

Auf Landesebene erstellt das für Gleichstellung zuständige Fachreferat einen Bericht, der dem Landesparlament und der Öffentlichkeit vorgelegt wird. In den Kommunen ist die Verwaltungsleitung für den Bericht zuständig. Er wird sich stark an dem Gleichstellungsplan orientieren.



#### **Tipp für die Praxis:**

Gleichstellungsbeauftragte und Dienststelle sollten frühzeitig über den Bericht reden. Unterschiedliche Auffassungen können hier abgestimmt zum Ausdruck gebracht werden.





# Glossar

---

## A

**Abmahnung:** Im arbeitsrechtlichen Sinn ist die Abmahnung eine formelle Aufforderung, eine bestimmte Handlung oder ein Verhalten zu unterlassen. Sie übernimmt die Funktion einer Warnung und den Hinweis auf arbeitsrechtliche Konsequenzen.

**Angemessene Frist:** Wann eine Frist „angemessen“ ist, hängt immer vom einzelnen Fall ab. Entscheidend ist, was eine Abwägung der „Gleichstellungsinteressen“ und der Ziele des Gleichstellungsgesetzes mit anderen Belangen (zum Beispiel Dringlichkeit bestimmter Entscheidungen) ergibt. Die Frist muss lang genug sein, damit Gleichstellungsbeauftragte tatsächlich die Möglichkeit haben, eine potenziell gleichstellungsrelevante Maßnahme umfassend zu prüfen und die Stellungnahme zu verfassen und abzugeben. Die Frist muss „in der Regel“ mindestens eine Woche dauern. Eine Abweichung von dieser gesetzlichen Pflicht muss von der Dienststelle begründet werden. Das sollte die Dienststelle schriftlich (Textform reicht) tun.

**Anspruch:** „Einen Anspruch zu haben“ heißt, von jemandem ein Tun oder Unterlassen verlangen zu können. Siehe dazu die Legaldefinition in § 194 Absatz 1 Halbsatz 1 BGB.

**Anwendungsvorrang:** Für das Recht der Europäischen Union besteht ein sogenannter „Anwendungsvorrang“. Dieser führt dazu, dass das nationale deutsche Recht, sofern es dem Recht der Europäischen Union widerspricht, verdrängt wird. Andersherum bedeutet dies, dass die individuellen Rechte, welche die Europäische Union den Unionsbürgern gewährt, entweder durch nationale Rechtsnormen umgesetzt werden müssen (→ siehe Artikel 288 Absatz 3 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) für Richtlinienrecht) oder die bestehenden nationalen Rechtsnormen im Lichte der europäischen Rechte ausgelegt werden müssen. Bei der hier besprochenen besonderen Regelung des Rückkehrrechts im § 17 Absatz 1 Satz 4 LGG führt der Anwendungsvorrang daher zur sogenannten „europarechtskonformen Auslegung“. Das heißt, die Norm ist entsprechend Artikel 10 Absatz 2 Richtlinie (EU) 2019/1158 (für die Elternzeit) sowie Artikel 15 Richtlinie 2006/54/EG (für die Mutterschutzfrist) auszulegen.

**Aufschiebende Wirkung:** Aufschiebende Wirkung meint, dass eine Maßnahme, gegen die geklagt wird, solange nicht umgesetzt werden darf, bis das Gericht rechtskräftig darüber entschieden hat.

**Ausstattungsanspruch:** Gleichstellungsbeauftragte haben einen Anspruch darauf, dass die Dienststelle ihnen die sachlichen, persönlichen und räumlichen Mittel zur Verfügung stellt, die zur Ausübung des Amtes (§ 22 LGG) erforderlich sind (LT-Drs. Bvg 1/2847, S. 23). Dazu gehört auch Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten, die finanzielle Auswirkungen haben, insbesondere Fortbildungsveranstaltungen und Fachliteratur, in den jeweiligen Haushaltstiteln der Dienststelle zu finanzieren.

**Auswahlverfahren:** Ein Auswahlverfahren ist ein mehrstufiges Verfahren zur Auswahl einer\*s geeigneten Bewerbers\*in für die Besetzung einer Stelle.

---

## B

**Befähigung:** Befähigung meint die Fähigkeiten zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit wie Ausbildung, Begabung, Erfahrung, Allgemeinwissen.

**Beförderung:** Beförderung meint die Heraufsetzung von Beschäftigten in der Rangordnung.

**Berichtspflicht:** Berichtspflicht meint, dass in einem Bericht dargestellt wird, wie das Gesetz zur Anwendung gebracht wurde oder wird. Beispielhaft sollte der Bericht Aussagen zu den genannten Punkten in § 26 Absatz 2 LGG treffen. Es können aber weitere Erläuterungen zum Beispiel in Bezug auf die Zielerreichung des Gesetzes getroffen werden.

**Beschäftigte:** Beschäftigte sind Personen, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur öffentlichen Hand stehen.

**Besoldungsgruppe:** Besoldungsgruppen sind Gehaltsgruppen der Beamt\*innen.

**Bestenauslese:** Mit Bestenauslese ist der Zugang zu öffentlichen Ämtern nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemeint.

**Beteiligungsgrecht:** Das Teilgungsgrecht ist ein Werkzeug von Gleichstellungsbeauftragten, mit dem sie ihrem gesetzlichen Auftrag nachkommen können. § 22 Absatz 1 Satz 2 LGG bestimmt, dass Gleichstellungsbeauftragte das Recht darauf haben, bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Dienststelle beteiligt zu werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben können. Die Bewertung, ob die Angelegenheit Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen hat, obliegt der Gleichstellungsbeauftragten und nicht der Dienststelle.

**Beteiligungsunternehmen:** Teilgungsgunternehmen sind Unternehmen, an denen sich öffentliche und private Anteilseigner\*innen beteiligen und die in privatrechtlicher Rechtsform betrieben werden.

**Beweislast:** Die Beweislast trägt diejenige Person, welche im Gerichtsprozess eine behauptete Tatsache nachweisen muss. Als Beweismittel stehen zum Beispiel Zeugen, Urkunden und Sachverständigengutachten zur Verfügung.

---

## D

**Dafür Sorge zu tragen:** Die Formulierung „dafür Sorge zu tragen“ in § 2 Absatz 3 Satz 1 LGG bedeutet, dass die öffentlichen Anteilseigner\*innen effektive und im Rahmen der jeweiligen privatrechtlichen Rechtsform zulässige Maßnahmen ergreifen, um eine Anwendung des LGG im gemischt-wirtschaftlichen Unternehmen verbindlich abzusichern (zum Beispiel LGG-Regelungen im Gesellschaftsvertrag verbindlich zu machen).

**Darauf hinwirken:** „Darauf hinwirken“ meint, dass die öffentlichen Anteilseigner\*innen aktiv auf die privaten Anteilseigner\*innen einwirken und an die Unternehmen appellieren, das LGG anzuwenden (zum Beispiel durch die Unterstützung bei der Umsetzung des LGG).

**Dienstaufsicht:** Die Dienstaufsicht ist die Aufsicht über die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsaufgaben durch Beschäftigte.

**Dienstliche Möglichkeiten:** Dienstliche Möglichkeiten sind diejenigen tatsächlichen oder rechtlichen Rahmenbedingungen im Dienstbetrieb, welche vorliegen müssen, damit – im Rahmen des § 19 LGG – der Antrag auf Änderung der Arbeitszeit oder des Arbeitsortes tatsächlich umgesetzt werden kann.

**Dienstort:** Der Dienstort muss nicht identisch mit der Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 1 LGG sein. Beim Dienstort geht es vielmehr um den Ort der Liegenschaft, in welchem die Dienstpflicht zu verrichten ist. Vergleiche § 17 Absatz 1 Satz 3 LGG zum „alten“ Dienstort.

**Dienststelle:** Dienststellen sind Behörden und Einrichtungen des Landes und der Kommunen sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts, die der Rechtsaufsicht des Landes unterstehen.

---

## E

**Eigenbetrieb:** Eigenbetriebe sind öffentliche Unternehmen des Landes oder der Kommunen. Die rechtlichen Grundlagen sind in § 93 BbgKVerf und der Eigenbetriebsverordnung (EigV) zu finden.

**Eignung:** Eignung im weiteren Sinn umschreibt die Befähigung, fachliche Leistung und Eignung im engeren Sinn zur erfolgreichen Ausübung einer bestimmten Tätigkeit. In diesem letzten engeren Sinn bezeichnet Eignung einer Person die Gesamtheit ihrer geistigen, körperlichen, psychischen und charakterlichen Eigenschaften, die für eine bestimmte Tätigkeit/Amt von Bedeutung sind.

**Einsichtsrecht:** Das Einsichtsrecht in (Personal-)Akten ist ein Werkzeug von Gleichstellungsbeauftragten, um all die Informationen in Akten zu erhalten, die aus ihrer Sicht benötigt werden, um sich so einen informierten Gesamtüberblick verschaffen zu können. Der Anspruch auf Akteneinsicht ist in § 22 Absatz 4 LGG geregelt.

**Einstellung:** Eine Einstellung ist eine Aufnahme einer Person in eine freie Arbeitsstelle oder einen Dienstposten.

**Einvernehmen:** Einvernehmen meint das Einverständnis einer anderen Stelle.

**Elternzeit:** Die Elternzeit ist der Zeitraum, in welchem Arbeitnehmer\*innen eine grundsätzlich unbezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht gemäß § 15 BEEG in Anspruch nehmen können. Der Anspruch auf Freistellung besteht für jede\*n Arbeitnehmer\*in gemäß § 15 Absatz 2 BEEG bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes, wobei ein Anteil von bis zu 24 Monaten zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden kann. Unabhängig

vom Gesamtzeitraum der Freistellung kann während der Elternzeit Elterngeld im Sinne des § 1 ff. BEEG als staatliche Entgeltersatzleistung bei der zuständigen Elterngeldstelle beantragt werden.

**Entgegenstehende zwingende dienstliche Belange und entgegenstehende besondere dienstliche Belange:**

„Entgegenstehende dienstliche Belange“ liegen bei einer wesentlichen Beeinträchtigung der betrieblichen beziehungsweise dienstlichen Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Betriebssicherheit vor (→ zur Stufenprüfung in ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts siehe Werkzeugkasten in den Ausführungen zu § 17 Absatz 1 Satz 1 LGG). „Zwingend“ beeinträchtigt sind dienstliche Belange, wenn sie in der Abwägung mit dem Interesse an der Beurlaubung von erheblichem Gewicht sind beziehungsweise sich als „zwingende Hindernisse“ für die beantragte Beurlaubung darstellen, weil sie „von einem solchen Gewicht [sind], dass ihre Berücksichtigung unerlässlich ist, um die sachgerechte Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben sicherzustellen“ (BVerwG, Urt. v. 31.01.2008 – 2 C 31/06). Demgegenüber sollte der Maßstab eines „besonderen dienstlichen Belangs“, der im Sinne des § 18 Absatz 1 Satz 1 LGG einer Teilzeitbeschäftigung entgegensteht, ein wenig unterhalb eines „zwingenden Hindernisses“ liegend, jedoch deutlich oberhalb eines einfachen „entgegenstehenden dienstlichen Belangs“ zu verorten sein. Er befindet sich daher zwischen dem Maßstab für die Ablehnung einer Elternteilzeit gemäß § 15 Absatz 7 Nummer 4 BEEG, welcher ebenfalls „zwingender Belange“ bedarf und dem einfachen Maßstab aus § 8 Absatz 4 TzBfG. Zur Veranschaulichung siehe die Rechtsprechungsbeispiele zur Elternteilzeit im Tipp für die Praxis in den Ausführungen zu § 17 Absatz 1 Satz 1 LGG.

**Entgeltgruppe:** Eine Entgeltgruppe umfasst Entgelte bzw. Entgeltbänder („Entgeltschichten“) mit Ober- und Untergrenzen für eine Gruppe von vergleichbaren Stellen oder Funktionen von vergleichbaren Arbeitnehmer\*innen.

**Entsprechend anwenden:** Wenn eine Vorschrift „entsprechend“ gilt, bedeutet das, dass die entsprechend anwendbare Vorschrift auch in dem umschriebenen Kontext angewendet werden darf. Weil dabei nicht alle Vorgaben der Vorschrift 1:1 zu dem anderen Fall passen, müssen sie gegebenenfalls auf die anderen Umstände etwas angepasst werden. Dabei dürfen die Kerngedanken und Ziele der Norm aber nicht umgangen werden.

**Erforderliche Qualifikation:** Die „erforderliche Qualifikation“ ergibt sich in Anlehnung an § 9 BGLG aus den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder Funktion. Maßgeblich sind die erforderliche Ausbildung, das Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs und die beruflichen Erfahrungen. Darüber hinaus sind, wenn für die Qualifikation und die Ausübung der Tätigkeit relevant, zu berücksichtigen: Das Dienstalter, die Beschäftigungsdauer, die Beförderungsdauer sowie spezifische, durch Familien- und Pflegearbeit erworbene Fähigkeiten. Maßgeblich sind die im Ausschreibungstext genannten Voraussetzungen und das sich aus der Aufgabenbeschreibung ergebende Anforderungsprofil.

**Ermessen:** Bestimmte Formulierungen in Gesetzen wie „kann“, „darf“, „ist berechtigt“, „ist befugt“ drücken aus, dass eine Behörde bei einer Entscheidung einen gewissen Entscheidungsspielraum hat (Ermessen). Sie muss dann abwägen und kann dann zwischen mehreren rechtlich möglichen Entscheidungen und Handlungsoptionen eine Möglichkeit auswählen. An diese Entscheidung sind aber strenge Anforderungen zu stellen: Sie muss sachgerecht, zweckmäßig und nachvollziehbar begründet erfolgen.

---

## F

**Fachliche Leistung:** Fachliche Leistung bedeutet Fachwissen, Fachkönnen und Bewährung in einem bestimmten Gebiet.

**Familienpflicht:** Von einer\*m Arbeitnehmer\*in mit „Familienpflichten“ kann gesprochen werden, wenn die tatsächliche Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder eines nach ärztlicher Bescheinigung oder einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen von der\*m Arbeitnehmer\*in übernommen wird – unabhängig davon, ob alternative Betreuungs- oder Pflegepersonen organisiert werden könnten.

**Familienstand:** Beim Familienstand wird laut Statistischem Bundesamt unterschieden zwischen „ledig“, „verheiratet“, „verwitwet“, „geschieden“, „eingetragene Lebenspartnerschaft“, „eingetragene Lebenspartnerin/eingetragener Lebenspartner verstorben“, „eingetragene Lebenspartnerschaft aufgehoben“. Die Regelungen nach § 11 Absatz 2, §§ 17 und 19 LGG gelten gemäß § 16 LGG unabhängig von einem solchen „Familienstand“.

**Frauenförderung:** Frauenförderung umfasst Maßnahmen zur gezielten beruflichen Entwicklung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen.

**Früherer Arbeitsplatz oder, wenn das nicht möglich ist, gleichwertiger Arbeitsplatz unter nicht weniger günstigen Bedingungen:** Die Rückkehr an den „früheren Arbeitsplatz“ oder abgestuft „gleichwertigen Arbeitsplatz unter nicht weniger günstigen Bedingungen“ ist erfüllt, wenn der nach der Freistellungszeit angebotene Arbeitsplatz in Bezug auf zahlreiche Kriterien mit demjenigen vor der Mutterschutzfrist oder Elternzeit identisch (Variante 1) oder, bei Unmöglichkeit, objektiv gleichwertig und die Rückkehrsituation benachteiligungsfrei ausgestaltet ist (Variante 2). Die Beurteilung, ob die Rückkehr diesem Recht entsprechend erfolgt(e), muss sich an der Gesamtheit an Merkmalen, die den vor der Elternzeit innegehabten Arbeitsplatz ausmachen, namentlich etwa dem Arbeitsort, der Dauer und Lage der Arbeitszeit, der Vergütung und dem Inhalt der Tätigkeit orientieren. Außerdem muss das Stufenverhältnis („objektive Unmöglichkeit“) zwischen der vorrangigen Variante 1 und der nachrangigen Variante 2 gewahrt worden sein. Im Ergebnis bedeutet dies, dass der Arbeitsplatz während der Freistellung möglichst freigehalten (bzw. lediglich durch eine befristete Vertretung besetzt) und selbst bei Umstrukturierungen die potenziellen Rückkehrer\*innen im Blick behalten werden müssen, sodass eine Änderung der Arbeitssituation für diese Personen so gering wie möglich ausfällt. Es obliegt der Dienststellenleitung nachzuweisen, dass es objektiv unmöglich war, die Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz zu gewährleisten.

**Führungskraft:** Führungskräfte sind Personen mit Personal- und Sachverantwortung.

---

## G

**Gebundene Entscheidungen:** Die Formulierung „ist“, aber auch Wörter wie „muss“, „hat“, „darf“, drücken aus, dass eine Stelle keinen Entscheidungsspielraum hat. Sie ist also zu der Handlung, die das Gesetz anordnet, verpflichtet. In § 17 Absatz 1 Satz 3 LGG etwa hat die beurlaubte Person jedoch keinen Anspruch auf die zielgenaue Rückkehr an ihren alten Dienstort, sondern lediglich darauf, dass die Dienststellenleitung es anstrebt, sie an den alten Dienstort zurückkehren zu lassen. Insofern bleibt der Ermessensspielraum der Dienststellenleitung in Organisationsentscheidungen grundsätzlich bestehen (also das „ob“ des Bestehens eines Ermessens-

spielraums). Er ist jedoch im Hinblick auf die beschriebenen Bemühungen eingeschränkt bzw. gebunden (das „wie“ der Ausübung des Ermessensspielraums).

**Gender:** Gender bezeichnet gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägte Geschlechterrollen und Zuschreibungen. Während gender das soziale Geschlecht meint, bezeichnet sex das biologische Geschlecht.

**Generisches Maskulinum:** Das generische Maskulinum bezeichnet die generalisierende Verwendung einer grammatikalisch männlichen Wortform als allgemeiner Oberbegriff.

**Gleichstellung:** Gleichstellung ist die tatsächliche Herstellung von gleichen Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie Zugängen zu Ressourcen und Teilhabemöglichkeiten. Sie zielt auf eine Situation, in der alle Menschen ihre Fähigkeiten frei entwickeln und freie Entscheidungen treffen können, ohne durch strikte geschlechtsspezifische Rollen eingeschränkt zu werden. Dazu müssen unmittelbare und mittelbare Diskriminierungsformen beseitigt werden.

**Gleichstellungsplan:** Der Gleichstellungsplan ist ein spezielles Instrument der Personalentwicklung zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen.

**Gleichwertige Qualifikation:** Eine „gleichwertige Qualifikation“ ist etwas anderes als eine „gleiche Qualifikation“. Denn die verglichenen Qualifikationen müssen nicht genau identisch sein, sondern in ihrem Wert für die zu besetzende Stelle oder Funktion gleich sein.

**Gremien:** Gremien sind alle regelmäßigen Zusammenkünfte, in denen Themen beraten oder Entscheidungen jeglicher Art getroffen werden.

**Grobe Vernachlässigung:** Pflichten werden grob vernachlässigt, wenn die Gleichstellungsbeauftragte ihr Amt aus objektiver Sicht so unachtsam führt, dass es der Dienststelle nicht zumutbar ist, dass die aktuelle Amtsinhaberin das Amt weiterhin begleitet. Das ist in schwerwiegenden Fällen gegeben, zum Beispiel, wenn die vernachlässigende Amtsführung auf mangelndes Pflichtbewusstsein zurückzuführen ist, durch die das Vertrauensverhältnis erschüttert ist. Für die Feststellung einer objektiven Pflichtverletzung ist auf den Standpunkt eines objektiv urteilenden verständigen Beschäftigten abzustellen.

---

## H

**Höhergruppierung:** Eine Höhergruppierung ist die Zuordnung von Angestellten zu einer höheren Entgeltgruppe.

**Homeoffice:** Mit „Homeoffice“ ist die Telearbeit gemeint, bei welcher sich der Arbeitsplatz permanent im Privatbereich des Beschäftigten befindet (Teleheimarbeit) oder ein Wechsel zwischen dem – fest installierten – Arbeitsplatz in der Betriebsstätte und dem eingerichteten Arbeitsplatz in der privaten Wohnung erfolgt (alternierende Telearbeit).

---

## I

**Insbesondere:** Die Formulierung „insbesondere“ in einem Gesetz meint „zum Beispiel“. Neben den aufgezählten Beispielen gibt es auch noch andere Fälle, für die die Vorschrift gilt. Die Anwendung auf die aufgezählten Aspekte will der Gesetzgeber besonders als häufige und wichtige Anwendungsfälle besonders hervorheben.

**Intersektionalität:** Der Begriff Intersektionalität beschreibt die gegenseitige Bedingtheit und das Zusammenwirken verschiedener Kategorien von Differenzen (Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung usw.) mit Dimensionen sozialer Ungleichheit und Ausgrenzung. Es reicht nicht, einzelne Formen der Diskriminierung (etwa Rassismus, Sexismus oder Heterosexismus) unabhängig voneinander zu betrachten. Intersektionalität meint auch nicht lediglich Mehrfachdiskriminierung, sondern will berücksichtigen, dass sich Formen von Privilegien und Unterdrückung überschneiden und zu ganz spezifischen Formen der Diskriminierung führen.

---

## K

**Konkurrent\*innenklage:** Bei der Besetzung von Stellen im öffentlichen Dienst kann es zum Streit zwischen Bewerber\*innen und der Dienststelle kommen. Es gibt zwar rechtlich keinen Anspruch auf Beförderung und auf Berücksichtigung bei einer Stellenbesetzung. Stellenbesetzungen müssen sich aber stets am Prinzip der Bestenauslese orientieren und es müssen die gesetzlichen Verfahren, wie zum Beispiel Stellenausschreibungen, eingehalten worden sein. Diese Voraussetzungen können von einem\*r unterlegenen Bewerber\*in im Wege der Konkurrent\*innenklage gerichtlich überprüft werden.

---

## M

**Mehrheitsbeteiligung:** Gemischtwirtschaftliche Unternehmen mit staatlicher Mehrheitsbeteiligung bedeutet, dass der Anteil, den die öffentlichen Anteilseigner\*innen an einem Unternehmen halten oder erwerben, mehr als 50 Prozent der Gesellschaftsanteile beträgt. Die öffentlichen Anteilseigner\*innen können damit maßgeblichen Einfluss auf das Unternehmen, zum Beispiel dessen Prozesse, Abläufe und Entscheidungen, ausüben.

**Minderheitsbeteiligung:** Bei Unternehmen mit staatlicher Minderheitsbeteiligung hält die öffentliche Hand die Hälfte der Anteile oder weniger. In solchen staatlich nicht beherrschten Unternehmen wird eine etwas schwächere Hinwirkungspflicht auf die Geltung des LGG verankert.

**Mobbing:** Mobbing beschreibt feindselige, unerwünschte Verhaltensweisen, die die Würde der Betroffenen verletzen. Sie erfolgen sehr oft über einen längeren Zeitraum und führen zu einem durch Einschüchterungen und Anfeindungen gekennzeichneten Umfeld.

**Mutterschutzfrist:** Die Mutterschutzfrist ist die vom MuSchG vorgesehene Freistellung zum Schutz der Gesundheit der Frau und ihres Kindes während der Schwangerschaft und nach der Entbindung gemäß § 3 MuSchG, meint also grundsätzlich den Zeitraum der sechs Wochen vor der Entbindung bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung.

---

## O

**Objektive Unmöglichkeit:** Objektive Unmöglichkeit liegt allgemein vor, wenn ein Anspruch aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen von niemandem erfüllt werden kann.

---

## Q

**Quote:** Eine Frauenquote ist eine Vorgabe, die festlegt, dass Frauen zu einem bestimmten Mindestanteil berücksichtigt werden müssen.

---

## R

**Rückkehrrecht:** Die Rückkehrrechte im Anschluss an die Elternzeit und die Mutterschutzfrist sowie einer Beurlaubung

bung nach § 17 Absatz 1 Satz 1 LGG sind grundsätzlich darauf gerichtet, Benachteiligungen zu verhindern, die sich aus der Situation ergeben, dass der\*die Arbeitnehmer\*in aus einer (möglicherweise längeren) Freistellungszeit zurück an den Arbeitsplatz zurückkehrt. Die sich daraus ergebenden Ansprüche sollen der\*m Betroffene\*n daher eine gewisse Sicherheit im Sinne eines Bestandsschutzes mit Blick auf die Arbeitssituation nach dem Ende der Freistellungszeit geben. Zu der Ausgestaltung der einzelnen Rückkehrrechte siehe die Ausführungen zu § 17 Absatz 1 Satz 3 und Satz 4 LGG.

---

## S

**Sexuelle Belästigung:** Sexuelle Belästigung bezeichnet ein sexuell bestimmtes Verhalten, das die Würde der Betroffenen verletzt und unerwünscht ist. Erfasst sind sowohl vorsätzliche („bezweckte“) als auch unabsichtliche (bloß „bewirkte“) Verhaltensweisen wie auch einmalige Vorfälle.

**Stereotype:** Stereotype sind häufig unbewusste und unbeabsichtigte Vorannahmen und Vorurteile aufgrund von merkmalsbezogenen Zuschreibungen.

---

## T

**Teilzeit:** Von Teilzeitarbeit wird gesprochen, wenn Arbeitnehmer\*innen eine kürzere Arbeitszeit vereinbaren als vergleichbare sogenannte Vollzeitbeschäftigte.

**Telearbeit:** Unter Telearbeit versteht man Arbeitsformen, bei denen Beschäftigte jedenfalls einen Teil ihrer Arbeit mithilfe eines vom Arbeitgeber fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatzes außerhalb des Betriebes erbringen.

**Textform:** Textform meint, dass Erklärungen oder Informationen lesbar und dauerhaft (auf Papier oder digital/ausdrückbar) abgegeben werden und in der die Person, die etwas erklärt, genannt ist. Dazu gehören zum Beispiel E-Mails (angelehnt an § 126b Satz 1 BGB).

---

## U

**Unterrepräsentanz:** Unterrepräsentanz meint die Beschäftigung von weniger Frauen als Männern in Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn oder in Entgeltgruppen sowie

zusätzlich in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der jeweiligen Dienststelle.

---

## V

**Verschwiegenheitspflicht:** Gleichstellungsbeauftragte sind nicht berechtigt, Informationen über Beschwerden von Beschäftigten an die Dienstherrin/Arbeitgeberin weiterzugeben, um die Vertraulichkeit von Gesprächen zu wahren. Daran sind sie auf Grund ihrer Verschwiegenheitspflicht gehindert. Gleichstellungsbeauftragte können aber in bestimmten Fällen im Disziplinar- oder Strafverfahren zur Aussage verpflichtet sein.

---

## W

**Widerspruchsrecht:** Das Widerspruchsrecht in § 23 Absatz 1 LGG ist ein Werkzeug von Gleichstellungsbeauftragten, mit denen sie die Einhaltung des Gesetzes sowie der Gleichstellungspläne gewährleisten können, indem sie die Aussetzung und erneute Überprüfung von Maßnahmen durchsetzen.

---

## Z

**Zielvorgabe:** Zielvorgaben sind verbindliche Zielvereinbarungen bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen mit dem Ziel, den Frauenanteil in Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

**Zweckverband:** Ein Zweckverband ist ein Zusammenschluss zwischen Gemeinden und/oder Gemeindeverbänden zur Erfüllung eines festgelegten öffentlichen Zwecks.



# Gesetzes- und Richtlinienverzeichnis

AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz  
ArbStättV: Arbeitsstättenverordnung  
ArbZG: Arbeitszeitgesetz  
BBG: Bundesbeamtengesetz  
BbgDSG: Brandenburgisches Datenschutzgesetz  
BbgHG: Brandenburgisches Hochschulgesetz  
BbgKVerf: Brandenburgische Kommunalverfassung  
BbgRiG: Brandenburgisches Richterrechtsgesetz  
BeamtStG: Beamtenstatusgesetz  
BEEG: Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit  
BGB: Bürgerliches Gesetzbuch  
BGleiG: Bundesgleichstellungsgesetz  
BLV: Bundeslaufbahnverordnung  
BPersVG: Bundespersonalvertretungsgesetz  
EigV: Eigenbetriebsverordnung  
FPfZG: Familienpflegezeitgesetz  
FrauFöV: Frauenförderverordnung  
GG: Grundgesetz  
LDG: Landesdisziplinarrechtsgesetz  
LOG: Landesorganisationsrechtsgesetz  
MuSchG: Mutterschutzgesetz  
PersVG: Landespersonalvertretungsgesetz  
PflegeZG: Pflegezeitgesetz  
SGB IV: Viertes Buch Sozialgesetzbuch  
SGB V: Fünftes Buch Sozialgesetzbuch  
SGB VII: Siebtes Buch Sozialgesetzbuch  
StVollzG: Strafvollzugsgesetz  
TzBfG: Teilzeit- und Befristungsgesetz  
VwGO: Verwaltungsgerichtsordnung  
VwVfG: Verwaltungsverfahrensgesetz

Richtlinie 2006/54/EG:  
Gleichbehandlungsrichtlinie

Richtlinie 2010/18/EU:  
Elternzeitrichtlinie/Elternurlaubsrichtlinie

Richtlinie (EU) 2019/1158:  
Vereinbarkeitsrichtlinie

# Autorinnen

## **Manuela Dörnenburg** (§§ 14, 15, 19a, 19b, 25, 26)

Manuela Dörnenburg ist die Landesbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Landes Brandenburg. Zuvor war sie 10 Jahre kommunale Gleichstellungsbeauftragte. Schwerpunkte ihrer Tätigkeit ergeben sich aus dem Gesetzauftrag. Sie ist Historikerin (M.A.).

## **Dr. Andrea Feth** (§§ 3, 5, 6, 12, 13, 25)

Dr. Andrea Feth ist Volljuristin und Historikerin. Sie war viele Jahre als Grundsatzreferentin und Gleichstellungsbeauftragte im Ministerium für Infrastruktur und Landesplanung des Landes Brandenburg tätig. Seit 2014 arbeitet sie in den Themenfeldern Gleichstellung, Antidiskriminierung und Gender als Dozentin, Moderatorin und Coach.

## **Prof. Dr. Isabell Hensel** (§§ 1, 4, 7, 8, 9, 10, 11)

Isabell Hensel ist Professorin an der Universität Kassel am Institut für Wirtschaftsrecht und leitet das Fachgebiet Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht in der digitalen Gesellschaft. Sie lehrt und forscht insbesondere zur Digitalisierung der Arbeit, zur Unternehmensverantwortung und zu Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht. Seit Oktober 2023 ist sie Vorsitzende der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht des Deutschen Juristinnenbundes.

## **Dr. Tessa Hillermann** (§§ 1, 2, 4, 20, 21, 22, 23, 23a, 24)

Tessa Hillermann ist Volljuristin und beschäftigt sich mit rechtlichen Fragen der Personalvertretung, der Geschlechtergleichstellung und der Antidiskriminierung im öffentlichen Dienst, insbesondere mit Blick auf die praktische Umsetzung. Neben ihrer Tätigkeit bei der Bundesstiftung Gleichstellung (Bereich Gleichstellungsberichte) ist sie freiberuflich als Referentin für Verwaltungen tätig und unter anderem Autorin von mehreren Handbüchern und Leitfäden für die Verwaltungspraxis. In diesem Rahmen hat sie an der Erstellung des Handbuches mitgewirkt. Ab Oktober 2024 ist Tessa Hillermann hauptberuflich als Referatsleiterin für Gleichstellungs- und Frauenpolitik sowie Gewalt gegen Frauen am Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit des Saarlandes tätig.

## **Nicole Thoma** (§§ 16, 17, 18, 19)

Nicole Thoma ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Recht der sozialen Sicherheit der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Ihre Forschungsschwerpunkte betreffen Themen des deutschen und europäischen Arbeits-, Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrechts mit einem besonderen Interesse für die Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## **Vanessa von Wulfen** (§ 9a)

Vanessa von Wulfen ist wissenschaftlich mitarbeitend am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Europäisches und Deutsches Arbeitsrecht, Zivilverfahrensrecht von Professorin Eva Kocher an der Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder). Sie schreibt ebenda ihre rechtssoziologische Dissertation zu einer Legal-Framing-Analyse am Beispiel von sexualisierter Belästigung in der Arbeitswelt. Sie ist ehrenamtlich im Deutschen Juristinnenbund aktiv.

# Impressum

**Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg**

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Henning-von-Tresckow-Straße 2–13

14467 Potsdam

[msgiv.brandenburg.de](http://msgiv.brandenburg.de)

Redaktion und Lektorat: Jonathan Manti

Layout und Gestaltung: Verena Postweiler / [www.verenapostweiler.de](http://www.verenapostweiler.de)

Titelbild: pch.vector / [www.freepik.de](http://www.freepik.de)

Druck: Landesvermessung und Geobasisinformation Brandenburg

Auflage: 500 Exemplare

September 2024