LAG Gleichstellung
kommunal & hauptamtlich in Schleswig-Holstein

LAG der hauptamtlichen kommunalen
Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten
c/o LandesFrauenRat Schleswig-Holstein e.V.
Auguste-Viktoria-Straße 16, 24103 Kiel
kontakt@gleichstellung-sh.de
www.gleichstellung-sh.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/7688

An
den Schleswig-Holsteinischen Landtag
Katja Rathje-Hoffmann
Vorsitzende des Sozialausschusses
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Per Mail

Kiel, 09.11.2026

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung gleichstellungsrechtlicher Vorschriften in Schleswig-Holstein
Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN
Drucksache 20/4709

Sehr geehrte Mitglieder des Sozialausschusses,

die Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten begrüßt ausdrücklich den "Entwurf eines Gesetzes zur Änderung gleichstellungsrechtlicher Vorschriften in Schleswig-Holstein (LT-Drucksache 20/4709), vorgelegt von den Landtagsfraktionen von CDU und Bündnis 90 / Die Grünen und kommt der Bitte um Stellungnahme gerne nach.

War das Gesetz 1994 eines der ersten Landesgleichstellungsgesetze bundesweit und Vorbild für andere, so ist es aktuell eines der ältesten. Eine Weiterentwicklung des Gesetzes an die gesellschaftlichen Lebensrealitäten des 21. Jahrhunderts und an jüngere bundes- und europarechtliche Gesetze und Richtlinien ist eine langjährige Forderung der LAG. Dies ist aus unserer Sicht mit dem vorliegenden Entwurf mit Blick auf Verfahrensklarheit und Konsequenzen von Verstößen sehr gelungen.

Der Zeitpunkt des Gesetzgebungsverfahrens ist aus unserer Sicht vor dem Hintergrund des aufkommenden Antifeminismus[1], der auch vor Verwaltungen nicht Halt macht[2], vor den nächsten Landtagswahlen ein Beitrag zur Sicherung der demokratischen Grundrechte.

Gelungen ist den vergangenen Jahren ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils in den Verwaltungen, gleichzeitig sehen wir unverändert Handlungsbedarf:

[1] Für die Definition des Begriffs „Antifeminismus“ siehe https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/wp-content/uploads/2025/10/Antifeminismus_Langfassung_13012025.pdf
[2] Siehe auch „Zivilgesellschaftliches Lagebild Antifeminismus 2025“, hier Seiten 25 und 50 https://www.lola-fuer-demokratie.de/wp-content/uploads/sites/9/2026/07/Lagebild-Antifeminismus-2025_WEB-1.pdf

Sprecherinnen:

☐ **Iris Brücker**
Amt Nortorfer Land
Niedernstraße 6
24589 Nortorf
Tel.: 04392/ 401 140
bruecker@amt-nortorfer-land.de

☒ **Claudia Eckhardt-Löffler**
Stadt Kaltenkirchen
Holstenstraße 14
24568 Kaltenkirchen
Tel.: 04191/ 939 152
c.eckhardt-loeffler@kaltenkirchen.de

☐ **Eline Joosten**
Stadt Uetersen
Wassermühlenstraße 7
25436 Uetersen
Tel.: 04122/ 714 222
joosten@stadt-uetersen.de

☐ **Silvia Kempe-Waedt**
Kreis Rendsburg-Eckernförde
Kaiserstraße 8
24678 Rendsburg
Tel.: 04331/ 202 400
silvia.kempe-waedt@kreis-rd.de

☐ **Bentje Ott**
Kreis Dithmarschen
Stettiner Str. 30
25746 Heide
Tel.: 0481/ 97 1547
bentje.ott@dithmarschen.de

☐ **Corinna Philipsen**
Kreis Schleswig-Flensburg
Flensburger Str. 7
24837 Schleswig
Tel.: 04621/ 87 219
corinna.philipsen@schleswig-flensburg.de

☐ **Wiebke Tischler**
Amt Kellinghusen
Hauptstraße 14
25548 Kellinghusen
Tel.: 04822/ 39 333
wiebke.tischler@amt-kellinghusen.de

☐ **Sylke von Kamlah**
Amt Südtondern
Marktstraße 12
25899 Niebüll
Tel.: 04661/ 601 431
sylke.vonkamlah@amt-suedtondern.de

- Mit Blick auf den Frauenanteil: Zwischen „Kopfzahlen“ und „Vollzeitäquivalenten“ als Bezugsgröße bestehen Unterschiede[3].

- Die Berufssegregation besteht unabhängig von Vergütung und Besoldung, d.h. eher männerdominierte Berufe und eher frauendominierte Berufe sind unter Umständen gleich bezahlt, die Zugangsmöglichkeiten sind aber unterschiedlich[4].

- Der Entwurf des Gleichstellungsgesetzes formuliert als Ziel unter anderem auch die Vereinbarkeit von Familie inklusive Pflege und Beruf, d.h. wo viele Frauen arbeiten, arbeiten viele Menschen, die Sorgearbeit übernehmen und damit vor Vereinbarkeitsfragen, vor Gleichstellungsthemen stehen[5].

Für ausgewählte Aspekte haben wir Dr. Torsten von Roetteken, Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht Frankfurt/Main a.D. und Kommentator unter anderem des Bundesgleichstellungsgesetzes und des AGG um eine juristische Einschätzung gebeten, die Sie als Anlage erhalten.
In der Veranstaltung unserer LAG, des Landesfrauenrates, des DGB, der Geschäftsstelle für die Gleichstellungsbeauftragten im öffentlichen Dienst des Landes Schleswig-Holstein und der LakoG hatten wir neben dem Deutschen Juristinnenbund auch Dr. von Roetteken im April 2024 zu einer Informationsveranstaltung zur Novellierung des Gleichstellungsgesetzes in Schleswig-Holstein eingeladen. Die Stellungnahme bezieht sich auf

- § 29 (2) Beteiligung der GB bei Überrepräsentanz und Beanstandung § 30 (7)
- § 30f Beanstandungsverfahren der Gleichstellungsbeauftragten und Rechtsschutz

<u>Positiv hervorheben möchten wir im vorliegenden Entwurf</u>
(Reihenfolge entsprechend der §§ - ohne Priorisierung):

- die Aufnahme des Aspektes „Pflege“ als einen weiteren Bestandteil bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 1 Absatz 1 Nr. 1)
- die grundsätzliche Anerkennung der strukturellen Benachteiligung von Frauen (§ 1 Absatz 1 Nummer 4)
- die Klarstellung der Umsetzungsverpflichtung für die Dienststellenleitung und die Führungskräfte (§ 4)
- die Erweiterung des Verbotes der sexuellen Belästigung und die erweiterte Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten im Verfahren sowie die Klarstellung, dass vorrangig die verursachende Person den Arbeitsplatz zu wechseln hat und nicht die Betroffene (§ 19)
- die Verdeutlichung der Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragen (§ 28)
- die Präzisierung des Verfahrens der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere die Klarstellung, dass dies auch für Planungen gilt (§ 29)
- die Neufassung des Beanstandungsrechtes der Gleichstellungsbeauftragen (§§ 30 und 31).

[3] Dazu das Statistische Bundesamt vom 19. Mai 2025 „Fast jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit“; siehe: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/05/PD25_175_13.html
[4] Zur „Horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes“ siehe: https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei-faktenblatt-horizontale-segregation-des-arbeitsmarktes-100390.php
[5] Zum Gleichstellungsindikator „Sorgearbeit“ siehe auch https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Gleichstellungsindikatoren/_akkordeon-sorgearbeit.html#

Folgende Punkte möchten wir einer kritischen Betrachtung unterziehen:

1. **§3 Begriffsbestimmungen – hier: Abs.6 Unterrepräsentanz**
   Die Definition der Unterrepräsentanz alleinig über die Beschäftigtenzahlen von Frauen und Männern in Entgelt- und Besoldungsgruppen halten wir für unzureichend.

   Aufgrund des hohen Teilzeitanteils weiblicher Beschäftigter sprechen wir uns für eine Zählung nach Vollzeitäquivalenten aus.

   Zudem zeigen die Frauenanteile in männerdominierten Berufen und die praktischen Erfahrungen gerade in diesen Auswahlverfahren, unabhängig von der Gesamtsumme von Frauen in der einschlägigen Entgeltgruppe, weiterhin Handlungsbedarf. Beispiel: In der Verwaltung mag es einen Frauenanteil in der EG10 über 50 % geben, in den Bereichen IT oder Technik ist dies aber regelmäßig noch nicht der Fall. Aus unserer Sicht – und das entspricht dem Bundesgleichstellungsgesetz – liegt hier dann dennoch eine Unterrepräsentanz vor.
   Im vorliegenden Entwurf fehlt eine Bezugsgröße: Wo sollen 50% erreicht werden (Dienststelle, Statusgruppen, Berufe…)?

   - Wir empfehlen deshalb
     a) die **ausdrückliche Bezugnahme auf Vollzeitäquivalente** und damit eine Berücksichtigung des unterschiedlichen Arbeitszeitvolumens von Frauen und Männern ergänzt um die beiden Definitionen in Punkt b).

     b) eine Definition der Begriffs "Bereiche" und "unterrepräsentiert" **in Anlehnung an die Definition aus dem BGleiG §3 Nr. 9**: ***„unterrepräsentiert“****: Status von Frauen, wenn ihr jeweiliger Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in einem einzelnen Bereich unter 50 Prozent liegt; bei einer ungeraden Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten sind Frauen unterrepräsentiert, wenn das Ungleichgewicht mindestens zwei Personen beträgt“*
     ***§ 3 Nr. 2 BGleiG** definiert:*
     „Bereiche“*: „Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen, Berufsausbildungen einschließlich des Vorbereitungsdienstes sowie Ebenen mit Führungspositionen einschließlich der Stellen und Planstellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter“.*[6]
     Denn in der Begründung des Entwurfs wird auf S. 47 auf die Übernahme der Definition aus dem BGleiG verwiesen; diese erfolgt allerdings nur verkürzt und die relevante Passage zu "Bereiche" fehlt im Gesetz-Entwurf, obwohl er häufig genannt wird.

2. **§ 16 Familiengerechte Arbeitszeit**
   Wir begrüßen ausdrücklich den verstärkten Fokus auf Vereinbarkeitsfragen der Beschäftigten. Bedauerlich ist deshalb, dass der § 13 Fort- und Weiterbildung ausdrücklich für Beschäftigte in Kreisen, Gemeinden und Ämtern ausgenommen wurde. Die vorgeschlagene Fassung weist ausdrücklich darauf hin, dass Dienstvereinbarungen die Möglichkeiten für familiengerechte Arbeitszeiten einschränken können.

   - **Wir empfehlen die Übernahme des § 15 aus dem BGleiG**
     a) „Die Dienststellen haben Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entge-

[6] Siehe https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/BJNR064300015.html

genstehen. Zu den sonstigen Rahmenbedingungen im Sinne von Satz 1 können Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen einschließlich entsprechender Beratungs- und Vermittlungsleistungen gehören."

3. § 18 Abs. 7 Gremienbesetzung

Die Anwendung des bisherigen §15 GstG wurde vom Schleswig-Holsteinischen OVG mit Urteil vom 06.12.2017 (3 LB 11/17) für kommunale Gremienentsendungen durch die Gemeindevertretung bestätigt. Dem folgten umfangreiche Informationen des Innenministeriums und der KLVs im Sinne des Urteils, so dass die rechtskonforme Anwendung in der kommunalen Familie überwiegend funktioniert.

Eine Änderung gerade dieses Aspektes durch eine Verlagerung in die Gemeindeordnung wirft aus unserer Sicht neue rechtliche Fragen auf.

Wir empfehlen deshalb

c) **die ersatzlose Streichung des § 18 Abs. 7 GstG-Entwurf.**

4. § 29 (1) Beteiligung

Es gibt in Verwaltungen immer wieder eine Gleichsetzung der Begriffe „frühzeitige Beteiligung" und „Information nach getroffener Entscheidung". Bereits das aktuelle GstG spricht von „frühzeitiger Beteiligung". Die Kommentierung verweist auf die Notwendigkeit, im Willensbildungsprozess zu beteiligen und dafür frühzeitig zu informieren und nicht ausschließlich, über getroffene Entscheidungen in Kenntnis zu setzen.

- Wir regen deshalb an, den Begriff **"frühzeitige Beteiligung" im Gesetzestext selbst zu definieren**, um sicherzustellen, dass der Beratungsauftrag erfüllbar ist, nämlich dann, wenn noch Gestaltungsspielraum besteht.
  a) In **Anlehnung an § 29 Abs. 2 Bundesgleichstellungsgesetz**; mit (…) ausgespart wurde der Verweis auf die Beteiligungssachverhalte im BGleiG: *„Eine frühzeitige Beteiligung (…) liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle beteiligt wird und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist."*

- Im aktuellen Entwurf werden in § 29 keine Konsequenzen für eine nicht ordnungsgemäße oder unterlassene Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten festgelegt. Das halten wir aufgrund unserer praktischen Erfahrungen für unzureichend. Wir empfehlen deshalb,
  b) **in Anlehnung an § 18 (3) Satz 1 LGG NW zu verfahren:**
  „*Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig. § 46 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November l999 (GV. NRW S. 602), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. November 2016 (GV. NRW. S. 934) geändert worden ist, bleibt unberührt. Ist eine Maßnahme, an der die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wurde, noch nicht vollzogen, ist sie auszusetzen und die Beteiligung ist nachzuholen. (…). Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen."*[7]

[7] Siehe https://recht.nrw.de/lrgv/gesetz/04082026-landesgleichstellungsgesetz-lgg/

5. **§ 29 (2) Beteiligung der GB bei Überrepräsentanz und Beanstandung § 30 (7)**
   Dieser Absatz regelt, dass die „zwingende“ Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungsverfahren in allen Verfahrensschritten entfällt, wenn keine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Hier scheint eine politische Steuerung zur Entlastung der Kommunen vor dem Hintergrund des hohen Frauenanteils in den Verwaltungen vorgenommen worden zu sein, den wir als Reflex verstehen können. Fachlich macht die Entlastung an dieser Stelle aus unserer Sicht aber keinen Sinn.

Nach dieser Logik ist die Gleichstellungsbeauftragte nicht dabei, wenn

… im männerdominierten IT-Bereich ein Auswahlverfahren mit wenigen Frauen und vielen Männern stattfindet, weil die Stelle in einer Entgeltgruppe eingruppiert ist, in der der Frauenanteil in der Gesamtverwaltung über 50% liegt;

…in Vorstellungsgesprächen für Stellen mit einer „Überrepräsentanz“ von Frauen, zum Beispiel Mütter gefragt werden, wie sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherstellen wollen, während die Väter dies nicht gefragt werden;

…in Auswahlverfahren mit einer „Überrepräsentanz“ von Frauen die Kompetenz „Gleichstellung“ zum Beispiel in den Bereichen Stadtplanung, Jugendamt, Digitalisierung oder in einer Führungsposition fachlich im Blick sein sollte - und wahrscheinlich nicht sein wird;

…der Umstand, dass eine Bewerberin „nur“ in Teilzeit arbeiten kann, doch dazu führt, dass sie nicht eingestellt wird. Aber in der Entgelt- und Besoldungsgruppe gibt es ja vielleicht auch bereits eine „Überrepräsentanz“ von Frauen…

Damit werden unterschiedliche Verfahrensqualitäten geschaffen, die nicht berücksichtigen, dass mittelbare und unmittelbare Diskriminierung nicht abhängig von der Anzahl von Frauen in Entgelt- und Besoldungsgruppen stattfinden.

- Wir fordern deshalb
  a) die **ersatzlose Streichung des § 29 (2) sowie des § 30 (7),** der auch die Beanstandung bei Gesetzesverstößen gegenüber Frauen, die zur überrepräsentierten Gruppe gehören, verhindert.
  siehe auch Stellungnahme Dr. von Roetteken

Die konsequente Beteiligung der GB ist ein Qualitätsmerkmal und führt in der Praxis immer dann zu einem schnellen, rechtssicheren Verfahren, wenn für alle Beteiligten Rollen und Ziele geklärt sind. Standardisierte und verbindliche Verfahren beschleunigen Verwaltungshandeln regelmäßig.
Wir möchten zudem darauf hinweisen, dass wir uns bereits im vorangegangenen Beteiligungsverfahren für eine Ausweitung der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes von vier auf fünf Jahre und gegen eine kleinteilige Vorgabe der Personalentwicklungsmaßnahmen ausgesprochen haben. Die Frage der Standards, also der personellen Freistellung bzw. Ausstattung von Gleichstellungsstellen, wird unverändert zulasten der Gleichstellungsbeauftragten nicht geregelt.

6. **§ 30 (3) Satz 4 Beanstandung – hier: Unterrichtung Betroffener durch die Gleichstellungsbeauftragte**
   Hier wird geregelt, dass der Gleichstellungsbeauftragten obliegt, die von einer Beanstandung betroffenen Personen darüber zu unterrichten.
   Dies ist aus unserer Sicht systemwidrig. Verfahrensverantwortlich ist die Dienststellenleitung, die diese Aufgabe in der Regel an die Personalabteilung übertragen hat. Dieser allein obliegt der Kontakt zu den Beschäftigten oder Bewerber*innen.

   - Wir regen an, den **§ 30 (3) Satz 4 ersatzlos zu streichen bzw. die Dienststellenleitung damit zu betrauen**.

7. **§ 31 Rechtschutz**
   Im vorliegenden Entwurf erkennen wir keine Möglichkeit, für eine rechtliche Einschätzung und zur Klärung, ob ein Klageverfahren angezeigt und zielführend ist, rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen. Diese Möglichkeit, bitten wir aufzunehmen

   - Wir empfehlen deshalb **zwei Zusätze**:
     a) "§ 31 (3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann im Hinblick auf ihr Recht zur Beanstandung (§ 30) einstweiligen Rechtsschutz in Anspruch nehmen, ohne dass die für die Erhebung einer Klage in den Absätzen 1 oder 2 bestimmten Voraussetzungen erfüllt sind.“
     b) „§ 31 (4) Die Dienststelle trägt die notwendigen Kosten, die der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund der Inanspruchnahme gerichtlichen Rechtsschutzes nach Maßgabe der Absätze 1-3 entstehen. Von der Zahlung der Gerichtskosten ist sie durch die Dienststelle freizustellen."
     siehe auch Stellungnahme Dr. von Roetteken

8. **Artikel 2 Änderung der Gemeindeordnung – 1a) Stellvertreterin**
   Grundsätzlich halten wir die Bestellung einer Stellvertretung auch für kommunale Gleichstellungsbeauftragte für notwendig. Um eine vertrauensvolle und konsistente Vertretung zu ermöglichen, muss der Vorschlag für die Stellvertreterin mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten vorgenommen werden, so wie es der GstG-Entwurf in § 27 für die Kolleginnen vorsieht.

   - **Wir empfehlen den vorgesehenen Text zu ergänzen und § 27 (4) aufzunehmen**
     a) *„In Absatz 3 werden die folgenden Sätze angefügt:*
     „In Gemeinden mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern bestellt die Gemeindevertretung **nach einem Auswahlverfahren unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten** *aus dem Kreise der weiblichen Beschäftigten der Gemeinde eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Sie wird grundsätzlich im Vertretungsfall tätig. Die Vorschriften zur Gleichstellungsbeauftragten gelten für sie entsprechend. Tritt der Vertretungsfall ein, ist die Stellvertreterin dem Ausmaß ihrer Tätigkeit entsprechend zu entlasten.* **Übergabezeiten sind dabei zu berücksichtigen. Stellvertreterinnen haben die von der Gleichstellungsbeauftragten vorgegebenen Leitlinien zu beachten.** *“*

Für Rückfragen stehen wir in der Anhörung am 19.11.2026 gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Claudia Eckhardt-Löffler	Britta Rudolph
LAG-Sprecherinnen	LAG-AK Hauptsatzung und Grundsatzfragen

Redaktionelle Hinweise

- Korrektur Formulierung: Die gewählte Formulierung **„diverse Personen“** für Menschen mit dem Geschlechtseintrag divers bitten wir zum Beispiel in der Begründung auf Seite 43 zu § 1 Absatz 1 und Seite 56 zu korrigieren.
  Ebenso im Gesetz selbst: § 9 Stellenausschreibungen Absatz 8 Nr. 4 „…Frauen, Männern, diverse Personen…“

- Klarstellung: § 24 **Geltungsbereich**: der § 26 Absatz 4 hat für hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte keine Bedeutung, allerdings für die Stellvertreterin

- Korrektur: Begründung Seite 52 zu § 7 Absatz 2: streiche alte Formulierung „**Lohngruppen**“ bei „Vergütungs- oder Lohngruppen“

- Korrektur: Begründung Seite 72 zu § 18 Gremienbesetzung Absatz 1 „Sind nur einzelne Mitglieder eines Gremiums…., gilt **§ 19** Absatz 1 nur für….“
  Hier muss es § 18 Absatz 1 heißen.

Anlage 1: Stellungnahme Dr. von Roetteken

Dr. Torsten von Roetteken
Vorsitzender Richter am VG a. D.

Rechtliche Bewertung zweier Aspekte des Entwurfs eines Gesetzes zur Änderung gleichstellungsrechtlicher Vorschriften in Schleswig-Holstein der Fraktionen von CDU und Bündnis 90/Die Grünen

I. Entfallen der Beteiligung bei Überrepräsentanz - § 29 Abs. 2 S. 2 GstG-Entwurf

1 Die Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten an Entscheidungsprozessen der Dienststelle hängt nach bisherigem Recht – zu Recht – nicht davon ab, ob die angedachte Entscheidung Personen in einem Bereich betrifft, in dem Frauen unterrepräsentiert sind.[1] Auf dieses Kriterium sollte auch künftig nicht abgestellt werden, da zu den Zielen des GstG auch der Ausschluss von geschlechtsbezogenen Diskriminierungen gehört. Sie können auch dann erfolgen, wenn in einem bestimmten Bereich keine Unterrepräsentanz von Frauen besteht.[2]

2 Die in § 29 Abs. 2 S. 2 GstG beabsichtigte Beschränkung des Ausschlusses der Beteiligung auf Stellenbesetzungsverfahren setzt sich in Widerspruch zu der insoweit nicht eingeschränkten Beteiligung an den Personalentscheidungen, die das Stellenbesetzungsverfahren abschließen. Für die dann erforderliche Beteiligung muss die Gleichstellungsbeauftragte über alle vorausgegangenen Verfahrensschritte, Zwischenentscheidungen innerhalb des Besetzungs- und Auswahlverfahrens unterrichtet werden, sodass im Ergebnis keine, zumindest keine nennenswerte Entlastung der Dienststellen von vermeintlich entbehrlichem Bürokratieaufwand eintreten wird. Im Gegenteil, der Aufwand kann sich erhöhen, wenn die nötigen Informationen erst zu einem späteren Zeitpunkt übermittelt werden. Zusätzlich kann es dann zu Unterrichtungslücken kommen, deren Behebung ein Beanstandungsverfahren oder eine Klage der Gleichstellungsbeauftragten zur Folge haben kann. Ferner können Personalräte im Rahmen ihrer Beteiligung die unzureichende Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragte zum Gegenstand von Einwänden machen und an dieser Stelle das weitere Verfahren verzögern.

---

[1] Vgl. BAG 30.10.2025 – 2 AZR 177/24 – juris Rn. 32
[2] BAG 30.10.2025 – 2 AZR 177/24 – juris Rn. 32

3 Die frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten fungiert als eine Art Frühwarnsystem mit dem Ziel, mögliche Fehlentwicklungen bei der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern möglichst früh zu erkennen und abzustellen. Kommt es im Stellenbesetzungsverfahren zu Fehlern in Bezug auf die Verwirklichung der Gleichberechtigung, kann eine Gleichstellungsbeauftragte im Falle der Geltung von § 29 Abs. 2 S. 2 GstG-Entwurf derartigen Fehlern erst im Rahmen ihrer Beteiligung an der konkretisierten Maßnahmeabsicht entgegentreten. Erweist der gerügte Fehler als beachtlich, muss das Verfahren neu aufgesetzt oder wiederholt werden, was insgesamt die Entscheidungsprozesse verlangsamt, anstatt sie zu beschleunigen. Auch aus dieser Perspektive erweist sich § 29 Abs. 2 S. 2 GstG-Entwurf als ungeeignet und ggf. als kontraproduktiv.

4 Mit Streitigkeiten, die ihrerseits Aufwand und Verzögerungen verursachen können, ist ferner deshalb zu rechnen, weil die vermeintlich fehlende Unterrepräsentanz von Frauen strittig sein kann, sodass diese Frage zunächst gesonderter Klärung zuzuführen wäre, bevor das Stellenbesetzungsverfahren fortgeführt wird.

5 Das Fehlen einer Unterrepräsentanz von Frauen kann nicht mit deren Überrepräsentanz gleichgesetzt werden, da eine paritätische Repräsentanz die Unterrepräsentanz bereits ausschließt. Der Begriff der Überrepräsentanz ist verfehlt und sollte nicht verwendet werden.

6 In jedem Stellenbesetzungsverfahren kann sich die Frage stellen, ob die im GstG enthaltenen Vorgaben zur Gestaltung von Ausschreibungen (unter Beachtung von Art. 5 Abs. 1, 3 RL 2023/970/EU) oder die im GstG aufgestellten Frageverbote eingehalten werden. Letztere gelten unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit sich bewerbender Personen und schützen auch Männer, die an einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie interessiert sind.

7 Da mit einer Regelung, wie sie § 29 Abs. 2 S. 2 GstG-Entwurf vorschlägt, ein Sonderweg beschritten würde, ohne dass die verfolgten Ziele erreichbar sind, wird vorgeschlagen, auf diese Regelung ersatzlos zu verzichten.

II. Rechtsschutz - § 31 GstG-Entwurf

1. Umfassend angelegte Beanstandungsklage

8 § 31 GstG-Entwurf nimmt eine – teilweise – Angleichung an § 34 BGleiG und andere Landesgesetze vor, die Gleichstellungsbeauftragten ausdrücklich das Recht geben, bei

erfolgloser Beanstandung das Verwaltungsgericht anzurufen. § 31 Abs. 1 GstG-Entwurf ermöglicht die Anrufung des Verwaltungsgerichts, ohne die Gleichstellungsbeauftragte auf die Geltendmachung ihrer auf das Amt bezogenen organschaftlichen Rechte beschränken.[3] Die Klagemöglichkeit besteht in dem Umfang, wie § 30 Abs. 1 S. 1 GstG-Entwurf das Recht zur Beanstandung eröffnet. Zugleich wird die Klagemöglichkeit auf den Gegenstand der jeweiligen Beanstandung beschränkt.

9 Mit dieser Ausgestaltung geht § 31 GstG-Entwurf über § 34 Abs. 2 BGleiG oder ihm nachgebildetes Landesrecht hinaus, das die Möglichkeiten zur Anrufung des Verwaltungsgerichts auf die Geltendmachung der organschaftlichen Rechte der Gleichstellungsbeauftragte oder die Vereinbarkeit des Gleichstellungsplans mit den gesetzlichen Anforderungen beschränkt. Beide Bereiche werden von § 31 Abs. 1 GstG-Entwurf ebenfalls erfasst.

10 § 31 Abs. 1 GstG-Entwurf geht auch über die – nur teilweise vergleichbare – Regelung in § 88 Abs. 1 MBG hinaus.

2. Vereinbarkeit mit Bundesrecht

11 Bundesrecht steht der mit § 31 GstG-Entwurf geplanten Regelung nicht entgegen. § 31 GstG-Entwurf enthält keine mit dem Gerichtsverfassungsrecht oder dem vom Bund für die Arbeits- und die Verwaltungsgerichtsbarkeit erlassenen Prozessrecht unvereinbaren Regelungen. Die in § 31 Abs. 1 S. 1 GstG-Entwurf vorgesehene Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts hält sich innerhalb des durch § 40 Abs. 1 S. 1 VwGO gezogenen Rahmens. Die Gegenstände der danach zulässigen Anrufung des Verwaltungsgerichts gehören dem öffentlichen Recht an, sind keiner anderen Gerichtsbarkeit zugewiesen und betreffen auch keine verfassungsrechtlichen Streitigkeiten.

12 Die Gleichstellungsbeauftragte übt ein öffentliches Amt aus.[4] Ihre Aufgaben sind im GstG-Entwurf öffentlich-rechtlich geregelt. Das GstG wird ein Sonderrecht mit Geltung nur für die öffentlich-verfassten Einrichtungen des Landes enthalten. Die sich für die Dienststellen aus dem GstG-Entwurf und Art. 3 Abs. 2, 3 GG, Art. 9 der Landesverfassung ergebenden Pflichten sind öffentlich-rechtlicher Natur. Das gilt unabhängig davon, dass die dem Geltungsbereich des GstG-Entwurfs unterfallenden Dienststellen nach außen gegenüber Beschäftigten im Arbeitsverhältnis, in privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis nicht öffentlich-rechtlich handeln. Ihr privat- bzw. arbeitsrechtliches Handeln muss

[3] LT-Drucks. 20/4709 S. 110

[4] V. Roetteken Bundesgleichstellungsgesetz, Stand Oktober 2026, § 19 BGleiG Rn. 131, 226 m.w.N., § 24 BGleiG Rn. 46

jedoch die öffentlich-rechtlichen Vorgaben des GstG-Entwurfs beachten. Sie wirken im Vorfeld des nach außen tretenden Arbeitgeberverhaltens.

13 Dieses Vorfeld wird von den nach § 31 GstG-Entwurf möglichen Klagen beim Verwaltungsgericht und den bei angebrachten Anträgen erfasst. Die Entwurfsbegründung führt zutreffend aus, dass individualbezogene Personalmaßnahmen bei einer Anrufung des Verwaltungsgerichts durch die Gleichstellungbeauftragte nur mittelbar Gegenstände der gerichtlichen Prüfung werden.[5] Das Verwaltungsgericht kann nach § 31 Abs. 1 GstG-Entwurf nur prüfen, ob bei einer ggf. dem Privat- bzw. Arbeitsrecht zuzuordnenden Entscheidung die öffentlich-rechtlichen Vorfragen und Bindungen beachtet worden sind. Die jeweilige Entscheidung als solche wird kein Gegenstand einer aufgrund von § 31 Abs. 1 GstG-Entwurf erfolgenden gerichtlichen Überprüfung sein (können).

14 § 31 GstG-Entwurf missachtet nicht die sich aus § 2 ArbGG bzw. § 40 Abs. 1 VwGO ergebende Zuordnung von Streitgegenständen zu den Arbeitsgerichten einerseits und den Verwaltungsgerichten andererseits. Das gilt auch insoweit, wie die mangelnde Beachtung des sich aus dem AGG ergebenden Verbots einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung gegenüber Beschäftigten i.S.d. 6 Abs. 1 AGG Gegenstand der verwaltungsrechtlichen Überprüfung werden kann, und zwar selbst dann, wenn die Benachteiligung Beschäftigte betrifft, deren Rechtsverhältnisse § 2 ArbGG zuzuordnen sind. Die Zulässigkeit, Beanstandungen, die einen Verstoß der Dienststelle gegen das AGG zum Inhalt haben, vor dem Verwaltungsgericht weiterzuverfolgen, ergibt sich aus der Fassung des Beanstandungsrechts in § 30 Abs. 1 S. 1 GstG-Entwurf. Es gibt der Gleichstellungsbeauftragten das mit ihrem Amt verbundene Recht, jeden Verstoß gegen das Verbot mit dem Geschlecht zusammenhängender Benachteiligungen geltend zu machen. § 31 GstG-Entwurf verlängert dieses öffentlich-rechtliche Beanstandungsrecht durch die Möglichkeit, die im verwaltungsinternen Bereich erfolglose Beanstandung extern weiterzuverfolgen, ohne sich damit vom öffentlich-rechtlichen Charakter des Beanstandungsrechts zu entfernen oder dieses Recht inhaltlich zu modifizieren.

15 Das sich aus § 31 Abs. 1 S. 1 GstG-Entwurf ergebende Erfordernis, vor der Anrufung des Verwaltungsgerichts das in § 30 GstG-Entwurf geregelte Beanstandungsrecht auszuüben, enthält keine dem Land unzugängliche Regelung zur Durchführung eines Vorverfahrens. Die §§ 68 ff. VwGO beschränken das Gebot, vor der Anrufung des

[5] LT-Drucks. 20/4709 S. 110

Verwaltungsgerichts ein Vorverfahren durchzuführen, auf Verwaltungsakte. Das Beanstandungsrecht bezieht sich nicht auf Verwaltungsakte, sondern ist als internes Kontrollrecht der Gleichstellungsbeauftragten ausgestaltet, dessen Gegenstand im Regelfall eine erst zu treffende Maßnahme, Entscheidung ist. Die Entwurfsbegründung verneint zutreffend die Zuordnung der Ausübung des Beanstandungsrechts der Gleichstellungsbeauftragten zur Ausübung des Widerspruchsrechts entsprechend § 69 VwGO. Die der Anrufung des Verwaltungsgerichts notwendig vorausgehende Ausübung des Beanstandungsrechts regelt eine materiell-rechtliche Voraussetzung.[6] Nur das tatsächlich ausgeübte Beanstandungsrecht kann Gegenstand einer Klage sein. Wird es nicht ausgeübt, fehlt es an einer klagefähigen Rechtsposition der Gleichstellungsbeauftragten.

16 § 42 Abs. 2 VwGO lässt die Erhebung einer Klage, die den Erlass eines Verwaltungsaktes betrifft, nur zu, wenn die klagende Person diesbezüglich geltend macht, in eigenen Rechten verletzt zu sein. Diese Prozessvoraussetzung gilt dem Wortlaut nach nur für Anfechtungs- und Verpflichtungsklagen, d. h. Klagen, deren Gegenstand ein erlassener oder begehrter Verwaltungsakt ist. Ungeachtet dessen nimmt die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte an, dass die Zulässigkeit einer Feststellungs- oder Leistungsklage die Geltendmachung eines eigenen Rechts voraussetzt.[7] Diese Einschränkung gilt jedoch – unabhängig von der Klageart - nicht, wenn entsprechend dem in § 42 Abs. 2 VwGO enthaltenen Vorbehalt einer anderweitigen Regelung gesetzlich etwas anderes bestimmt ist. Durch Gesetz können Klagen zugelassen werden, ohne die klagende Person oder Stelle geltend machen muss, in ihren eigenen oder auch organschaftlichen Rechten verletzt zu sein.

17 Von dem in § 42 Abs. 2 VwGO ausgesprochenen Vorbehalt kann durch Bundesrecht, aber auch durch Landesrecht Gebrauch gemacht werden.[8] Das BVerwG hat deshalb kein Problem mit der landesgesetzlichen Zulassung einer Verbandsklage für Naturschutzverbände.[9] Der HessVGH akzeptiert die sich aus § 20 HGlG ergebende Zulässigkeit der Inanspruchnahme verwaltungsgerichtlichen Rechtsschutzes durch eine hessische Frauen-

[6] LT-Drucks. 20/4709 S. 110
[7] Wahl/Schütz in Schoch/Schneider, Verwaltungsrecht, § 42 VwGO Rn. 23, 33 m.w.N.
[8] Wahl/Schütz in Schoch/Schneider, Verwaltungsrecht, § 42 VwGO Rn. 37 m.w.N.
[9] BVerwG 14.9.1987 – 4 B 178.87 – juris Rn. 3

Gleichstellungsbeauftragte.[10] Gleiches gilt für Inanspruchnahme von Rechtsschutz durch eine berliner Frauenvertreterin im Hinblick auf § 20 LGG Bln.[11]

18 Der Vorbehalt einer anderweitigen gesetzlichen Bestimmung in § 42 Abs. 2 VwGO lässt deshalb eine landesrechtliche Zulassung von Beanstandungsklagen einer Gleichstellungsbeauftragten zu, ohne dass der Vorrang des bundesrechtlich geregelten gerichtlichen Verfahrensrechts entgegensteht.

3. Ausdrückliche Zulassung der Inanspruchnahme einstweiligen Rechtsschutzes

19 § 31 GstG-Entwurf sollte eine Klarstellung zur Zulässigkeit der Inanspruchnahme einstweiligen Rechtsschutzes durch die Gleichstellungsbeauftragte enthalten. § 20 HGlG, der die Anrufung des Verwaltungsgerichts durch eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zulässt, wenn sie eine Verletzung ihrer auf das Amt bezogenen Rechte geltend macht, wird vom HessVGH zu Recht dahin ausgelegt, dass auch die Inanspruchnahme einstweiligen Rechtsschutzes zulässig ist.[12] Aus § 123 Abs. 1 S. 1 VwGO ergibt sich, dass der Erlass einer einstweiligen Anordnung schon vor Klageerhebung beantragt werden kann.

20 Die in § 31 Abs. 1, 2 GstG-Entwurf bestimmten Voraussetzungen für eine Anrufung des Verwaltungsgerichts könnten gleichwohl auch restriktiv dahin ausgelegt werden, dass entweder das Recht auf Beanstandung bereits ausgeübt worden sein muss, oder die Bescheidung der Beanstandung abzuwarten ist und einstweiliger Rechtsschutz erst ab diesem Zeitpunkt zulässig ist. Eine solche Auslegung sollte das Gesetz ausschließen. In § 31 GstG-Entwurf sollte deshalb ein neuer Abs. 3 eingefügt werden mit der Folge, dass Abs. 4 neu zu fassen wäre.

21 § 31 Abs. 3, 4 GstG-Entwurf könnten wie folgt lauten:

„(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann im Hinblick auf ihr Recht zur Beanstandung (§ 30) einstweiligen Rechtsschutz in Anspruch nehmen, ohne dass die für die Erhebung einer Klage in den Absätzen 1 oder 2 bestimmten Voraussetzungen erfüllt sind.

(4) Die Dienststelle trägt die notwendigen Kosten, die der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund der Inanspruchnahme gerichtlichen Rechtsschutzes nach Maßgabe der

[1010] HessVGH 30.6.2020 – 1 B 1813/18 – juris Rn. 20
[11] OVG Berlin-Brandenburg 11.6.2013 – OVG 4 B 31.12 – juris Rn. 15
[12] HessVGH 30.6.2020 – 1 B 1813/18 – juris Rn. 20

Absätze 1-3 entstehen. Von der Zahlung der Gerichtskosten ist sie durch die Dienststelle freizustellen."

Göttingen, 5.11.2026
Torsten-Clemens von Roetteken