



ELEKTRONISCHER BRIEF

Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration
Postfach 3170| 55021 Mainz

Abteilung 71
Im Hause

Landtagsverwaltung Rheinland Pfalz
Platz der Mainzer Republik 1
55116 Mainz

Ministerium der Finanzen
Kaiser-Friedrich-Straße 5
55116 Mainz

Ministerium der Justiz
Ernst-Ludwig-Straße 3
55116 Mainz

Ministerium des Innern und für Sport
Schillerplatz 3 - 5
55116 Mainz

Ministerium für Bildung
Mittlere Bleiche 61
55116 Mainz

Ministerium für Arbeit, Soziales,
Transformation und Digitalisierung
Bauhofstraße 9
55116 Mainz

Ministerium für Klimaschutz, Umwelt,
Energie und Mobilität
Kaiser-Friedrich-Straße 1
55116 Mainz

Ministerium für Wirtschaft, Verkehr,
Landwirtschaft und Weinbau
Stiftsstraße 9
55116 Mainz

Kaiser-Friedrich-Straße 5a
55116 Mainz
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-2644
Mail: poststelle@mffki.rlp.de
www.mffki.rlp.de

16. Oktober 2025



ELEKTRONISCHER BRIEF

Ministerium für Wissenschaft
und Gesundheit
Mittlere Bleiche 61
55116 Mainz

Rechnungshof Rheinland-Pfalz
Gerhart-Hauptmann-Straße 4
67346 Speyer

Staatskanzlei Rheinland-Pfalz
Peter-Altmeier-Allee 1
55116 Mainz

Nachrichtlich:

Interministerieller Ausschuss für
Frauenfragen
Ministerium für Familie, Frauen, Kultur
und Integration
Geschäftsstelle Referat 752
Kaiser-Friedrich-Straße 5a
55116 Mainz

Mein Aktenzeichen	Ihr Schreiben vom	Ansprechpartner/-in / E-Mail
325-0001#2023/0027- 0701 752.0001		Liane Schubert Liane.Schubert@mffki.rlp.de

Telefon / Fax
06131/16-4192 06131/16-174192

Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 11. Juli dieses Jahres konnten wir das 30-jährige Bestehen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in Rheinland-Pfalz feiern.

Ziel des LGG ist die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst und die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier konnten wir gemeinsam große Erfolge erzielen. So liegt der Frauenanteil an



ELEKTRONISCHER BRIEF

Führungspositionen laut dem 6. Bericht der Landesregierung zur Umsetzung des LGG bei 41 Prozent. Zum Vergleich: Im ersten Bericht lag der Frauenanteil noch bei deutlich unter 20 Prozent.

Wichtige Partnerinnen der Dienststellen zur Umsetzung der Ziele des LGG sind die Gleichstellungsbeauftragten. Damit diese ihrem gesetzlichen Auftrag nachkommen können, ist ihre rechtzeitige und umfassende Beteiligung an den Entscheidungsprozessen der Dienststelle von zentraler Bedeutung.

Die Ergebnisse der Befragungen der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des 6. Berichts der Landesregierung zur Umsetzung des LGG zeigen, dass die nach § 18 LGG bestellten Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen häufig nicht rechtzeitig, teilweise auch gar nicht an den Entscheidungsprozessen zu Maßnahmen beteiligt wurden, bei denen eine Beteiligung gemäß dem LGG jedoch vorgeschrieben ist.¹

Darüber hinaus erreichen das für das LGG zuständige Fachreferat in der Frauenabteilung regelmäßig Nachfragen zu diesem Thema. Das ist sicherlich auch der Tatsache geschuldet, dass es im Laufe der Jahre personelle Wechsel an den mit dem LGG befassten Stellen gibt.

Das 30-jährige Jubiläum des LGG möchten wir zum Anlass nehmen, Sie auf unser Handbuch zum LGG hinzuweisen, das in Teil 4 detaillierte Ausführungen zu den Gleichstellungsbeauftragten enthält.² Eine Zusammenstellung dieser Hinweise finden Sie zu Ihrer Unterstützung auf den folgenden Seiten.

¹ Nähere Details zur Befragung können Sie der Landtagsdrucksache 18/11120 vom 18.12.2024 entnehmen unter <https://dokumente.landtag.rlp.de/landtag/drucksachen/11120-18.pdf>

² <https://mffki.rlp.de/service/publikationen/details/publikation/handbuch-zum-landesgleichstellungsgesetz-rheinland-pfalz>
3



ELEKTRONISCHER BRIEF

1. Rechtsstellung und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach § 20 Absatz 1 LGG Teil der Verwaltung. Sie ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben der Dienststellenleitung unmittelbar unterstellt. In obersten Landesbehörden kann sie der Vertretung der Dienststellenleitung unterstellt werden. Gemäß § 20 Absatz 2 LGG ist sie in der Ausübung ihres Amtes frei von fachlichen Weisungen und darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert werden. Hauptaufgabe der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 23 Absatz 1 LGG ist es, die Dienststellenleitung bei der Durchführung des LGG und anderer Vorschriften zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu unterstützen.

Zu dieser Unterstützung der Dienststelle gehören unter anderem:

- mitzuwirken an Maßnahmen, die Gleichstellungsthemen betreffen;
- mitzuwirken an Maßnahmen zum Schutz von weiblichen Beschäftigten vor Belästigungen und sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz;
- Maßnahmen vorzuschlagen zur Verbesserung der Gleichstellung oder zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
- zu kontrollieren, ob die Regelungen des LGG eingehalten werden;
- zu kontrollieren, ob die Vorgaben des Gleichstellungsplans eingehalten werden.

2. Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten

Zu den wichtigsten Rechten der Gleichstellungsbeauftragten gehört das Recht, an Maßnahmen der Dienststelle mitzuwirken. Gemäß § 24 Absatz 1 LGG hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mitzuwirken, die:

- die Gleichstellung von Frauen und Männern oder
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder



ELEKTRONISCHER BRIEF

- den Schutz von weiblichen Beschäftigten vor Belästigungen und sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz betreffen.

Diese Themen müssen nicht direkt von der Maßnahme betroffen sein. Es genügt, wenn sich die Maßnahme indirekt auf eines der Themen auswirken kann.

Ob eine Maßnahme Gleichstellungsbezug hat und damit in den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten fällt, unterliegt der Bewertung der Gleichstellungsbeauftragten. Von einer diesbezüglich vorweggenommenen Einschätzung durch die Dienststelle ist abzusehen, da die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 20 Abs. 2 LGG in der Ausübung ihres Amtes frei von fachlichen Weisungen ist und in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert werden darf. In der folgenden Aufzählung finden Sie Beispiele aus dem Handbuch zum LGG für soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen:

- **Soziale Maßnahmen** sind beispielsweise Entscheidungen über die Gewährung von Zuschüssen oder Zulagen, die betriebliche Gesundheitsförderung, das Anbieten von Kinderbetreuung oder von Fortbildungsmaßnahmen.
- **Organisatorische Maßnahmen** sind beispielsweise Maßnahmen zur Teilzeitarbeit, zur Telearbeit, zur Verteilung und Gestaltung der Räume, Rauchverbote, Pausenregelungen, die Festlegung von Urlaubszeiträumen oder Vertretungsplänen sowie die Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen. Zu den organisatorischen Maßnahmen werden auch viele bauliche Maßnahmen gezählt, die sich auf die Gestaltung der Arbeitsplätze auswirken, wie etwa: das Einrichten von Freizeiträumen, Toiletten oder Wickelräumen.
- **Personelle Maßnahmen** sind beispielsweise Einstellungen, Anstellungen, Beförderungen, die Übertragung von höher oder niedriger bewerteten Tätigkeiten, Versetzungen, Abordnungen, Umsetzungen, Abmahnungen, Einleitung von Disziplinarverfahren, Kündigungen, die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, die Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen, die Weiterbeschäftigung zu anderen Arbeitsbedingungen sowie Entscheidungen über Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubungen.



ELEKTRONISCHER BRIEF

§ 24 Absatz 2 LGG enthält einen Katalog von Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte auf jeden Fall ein Mitwirkungsrecht hat. Die aufgelisteten Maßnahmen sind jedoch nur Beispiele. Die Liste ist also nicht abschließend. Auch andere Maßnahmen können unter Absatz 2 fallen, sodass die Gleichstellungsbeauftragte das Recht hat, daran mitzuwirken.

3. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststelle

§ 25 LGG regelt, wie die Gleichstellungsbeauftragte von ihrer Dienststelle beteiligt werden muss. Gemäß § 25 Absatz 1 Satz 1 LGG hat die Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte über alle Maßnahmen zu unterrichten, an denen diese das Recht zur Mitwirkung hat. Diese Information muss so rechtzeitig stattfinden, dass die Gleichstellungsbeauftragte in der Lage ist, ihre Aufgaben zu erfüllen und ihre Rechte auszuüben. Das bedeutet vor allem, dass die Gleichstellungsbeauftragte noch die Möglichkeit haben muss, an der Maßnahme mitzuwirken und sich darauf vorzubereiten. Sie muss die Gelegenheit haben, an der Entscheidungsfindung teilzunehmen und das Ergebnis zu beeinflussen, zum Beispiel durch Anregungen, Stellungnahmen und eigene Recherchen. Dabei ist es wichtig, die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig in die Terminplanung, beispielsweise für Vorstellungsgespräche, einzubinden, um ihre Teilnahme an diesen Terminen sicherzustellen.

Die Information ist nicht mehr rechtzeitig, wenn bereits eine Entscheidung getroffen wurde oder wenn der Vorgang schon so weit fortgeschritten ist, dass vollendete Tatsachen geschaffen wurden.

Der Umfang der Information richtet sich ebenfalls nach den Aufgaben und den Rechten der Gleichstellungsbeauftragten. Zur vollständigen Information gehört vor allem, dass der Gleichstellungsbeauftragten alle erforderlichen Unterlagen vorgelegt werden. Welche Unterlagen dies genau sind, ist abhängig von der einzelnen Maßnahme. Solche Unterlagen können zum Beispiel sein: Personallisten, Bewerbungsunterlagen, Stellungnahmen zu Bewerbungen, Besetzungsberichte, Verträge, Gutachten und so weiter.



ELEKTRONISCHER BRIEF

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Maßnahmen immer **vor** der Personalvertretung und Schwerbehindertenvertretung von ihrer Dienststelle zu beteiligen. Denn die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Verwaltung. Ihre Mitwirkung gehört zum Prozess der Entscheidungsfindung ihrer Dienststelle.

4. Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Führungsklausuren der Dienststelle

An Führungsklausuren, die personellen, organisatorischen bzw. sozialen Bezug haben, ist die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle zu beteiligen. Siehe hierzu das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 8. April 2010, BVerwG 6 C 3.09³.

Dieses aktive Beteiligungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten schließt auch ihre Teilnahme an Dienstbesprechungen ein, soweit diese das Ergebnis des jeweiligen Entscheidungsprozesses wesentlich steuern.

Dieses Recht zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen ergibt sich aus der Regulationsstruktur des LGG. Die Gleichstellungsbeauftragte ist rechtzeitig über alle Maßnahmen zu unterrichten, an denen sie das Recht auf Mitwirkung hat. Außerdem ist sie unmittelbar der Dienststellenleitung unterstellt.

5. Beanstandungs- und Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten

Falls die Gleichstellungsbeauftragte an Maßnahmen nicht ordnungsgemäß beteiligt wird, kann sie diesen Verstoß beanstanden (§ 29 LGG). Sofern die Beanstandung der Maßnahme keinen Erfolg hatte, kann sie das Verwaltungsgericht anrufen (§ 30 LGG).

³ <https://www.bverwg.de/de/080410U6C3.09.0>



ELEKTRONISCHER BRIEF

Ich bitte Sie, diese Hinweise in Ihrem Haus, Ihren nachgeordneten Dienststellen und den Gleichstellungsbeauftragten bekannt zu geben.

Für Rückfragen steht Ihnen die Frauenabteilung gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

Musgana Tesfamariam

Leiterin der Abteilung Frauen

Dieses Schreiben wurde elektronisch gezeichnet und ist ohne Unterschrift gültig.