

## Beschluß

VG Berlin, § 16 I 4 LGG Berlin,  
§ 123 VwGO

### Freistellung für Frauenbeauftragte

*Zu den Voraussetzungen des Anspruchs einer Frauenvertreterin auf vollständige Freistellung nach dem (Berliner) Landesgleichstellungsgesetz.*

Beschluß des VG Berlin vom 19.7.1993 – VG 28 A 129.93 –

Aus den Gründen:

#### I.

Die Antragstellerin ist in Anwendung des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) (*Berlin, Anm. der Red.*) vom 31. Dezember 1990 (GVBl. 1991, S. 8) am 15. Dezember 1992 zur Frauenvertreterin der Senatsverwaltung für Jugend und Familie gewählt worden. Mit Schreiben vom 11. Januar 1993 beantragte sie die volle Freistellung von ihren Dienstgeschäften als Krisendienstleiterin und stellvertretende Leiterin des Kindernotdienstes.

Zur Begründung trug sie vor, auch die bisherige Frauenvertreterin sei mit der vollen Dienstzeit freigestellt gewesen, wobei berücksichtigt werden müsse, daß bei der Dienststelle zum Zeitpunkt deren Wahl (im Dezember 1990) 662 Personen (davon 398 Frauen) beschäftigt gewesen, während es nunmehr 1.172 Beschäftigte (davon 805 Frauen) seien; auch sei die Zahl der zu betreuenden Außenstellen von neun auf 16 angewachsen. Im übrigen habe sich durch die Vereinigung Berlins auch die qualitative Arbeit der Frauenvertreterin erweitert, da insbesondere Kolleginnen aus der ehemaligen DDR mit ihren zahlreichen Problemen zwecks Beratung an sie herantreten würden.

Mit Einweisungsverfügung der Senatsverwaltung für Jugend und Familie vom 20. Januar 1993 stellte der Antragsgegner die Antragstellerin mit Wirkung vom 1. Januar 1993 mit der Hälfte ihrer wöchentlichen Arbeitszeit von den Dienstpflichten aus dem Amt als Sozialamtsrätin frei und bat im Hinblick auf die umfangreichen Sparschwänge im Personalbereich um Verständnis für die Entscheidung.

Die Antragstellerin beantragt unter Beifügung einer eidesstattlichen Versicherung, eines Gesamtüberblickes über die seit Januar 1993 geleistete Arbeit und einer beispielhaften Auflistung ihrer Tätigkeiten in der Woche vom 22. bis 26. März 1993,

den Antragsgegner im Wege einer einstweiligen Anordnung zu verpflichten, sie vollständig von ihren Dienstpflichten und ihrer Arbeit als Sozialamtsrätin und stellvertretenden Leiterin des Kindernotdienstes zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben als gewählte Frauenvertreterin freizustellen.

#### II.

Der Antrag gemäß § 123 VwGO ist zulässig und begründet. Die Antragstellerin hat einen im Wege der einstweiligen Anordnung sicherungsfähigen Anspruch auf Vollfreistellung von ihren Dienstgeschäften mit der die Vorwegnahme der Hauptsache rechtfertigenden Wahrscheinlichkeit glaubhaft gemacht.

Gemäß § 16 Abs. 1 Satz 4 des Landesgleichstellungsgesetzes vom 31. Dezember 1990 in der Fassung vom 13. April 1993 (GVBl. S. 184) ist die Frauenvertreterin im erforderlichen Umfang von ihren Dienstgeschäften freizustellen und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Bei der Beantwortung der Frage, in welchem Umfang eine Befreiung vorzunehmen ist, kann ergänzend auf die Rechtsprechung zu den z.T. wortgleichen Regelungen in

den Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetzen (z.B. § 46 Abs. 3 BPersVG, § 38 BetrVG) zurückgegriffen werden. Da es sich bei dem Tatbestandsmerkmal „erforderlicher Umfang“ um einen unbestimmten Rechtsbegriff handelt, steht dem Gericht bei der Prüfung ein gewisser Beurteilungsspielraum zu (vgl. auch BAG, Beschluß vom 9. Oktober 1973 – 1 ABR 29/73 –, AP § 38 BetrVG 1972, Nr. 3 m.w.N.). Hinsichtlich der zeitlichen Ausdehnung im Einzelfall richtet sich der Freistellungsanspruch nach dem Umfang der anfallenden – gesetzlich vorgesehenen – Arbeiten unter Berücksichtigung von Größe und Art der Dienststelle (vgl. z.B. BayVGh, Beschluß vom 24. August 1979 – 17 C 975/79 –, Die Personalvertretung 1980, S. 339; Lorenzen/Haas/Schmitt, Kommentar zum Bundespersonalvertretungsgesetz, Stand Juni 1993, § 46 Rdnr. 52).

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze sind die von der Antragstellerin beigebrachten Unterlagen entgegen der Ansicht des Antragsgegners sehr wohl geeignet, darzustellen, daß zur ordnungsgemäßen Erfüllung der ihr als Frauenvertreterin obliegenden Aufgaben eine Vollzeitfreistellung erforderlich ist. Insbesondere der detaillierte Gesamtüberblick von Januar bis März 1993 belegt den notwendigen Zeitaufwand anschaulich.

Die von der Antragstellerin aufgelisteten Tätigkeiten decken sich mit den der Frauenvertreterin nach dem LGG zugewiesenen umfangreichen Aufgaben (vgl. §§ 17, 18 LGG). Die Kammer hat auch keine Bedenken, den in dem Gesamtüberblick angegebenen Zeitaufwand für Bewerbungsgespräche von durchschnittlich acht Stunden (die 16 Stunden in der Beispielwoche werden als Ausnahme angesehen) zu berücksichtigen, da der Antragsgegner den genannten Zahlen (eine Bewerberrunde pro Woche mit durchschnittlich 15 Bewerbungen) nicht substantiiert entgegen getreten ist. Auch durften Vor- und Nachbereitungszeiten sowie z.B. das Lesen von Fachzeitschriften etc. in Ansatz gebracht werden, da eine sinnvolle Arbeit nur dann geleistet werden kann, wenn sich die Frauenvertreterin mit den rechtlichen und auch sozialwissenschaftlichen Grundlagen vertraut macht. Das gilt in besonderem Maße für ein Tätigkeitsfeld, das durch Gesetz praktisch neu geschaffen wurde und in dem somit ein Rückgriff auf jahrelange Erfahrungen oder Organisationsstrukturen nicht möglich ist.

Die Kammer ist auch der Ansicht, daß die im Berliner Personalvertretungsgesetz niedergelegte Freistellungsstaffel (vgl. § 43 Abs. 1 PersVG) zur Orientierung durchaus auch für den vorliegenden Fall herangezogen werden kann. Zwar ist der von Gesetzes wegen vorgesehene Aufgabenbereich des

Personalrates quantitativ umfassender; im Hinblick auf die – so die Aufgabe ernst genommen wird – zeitaufwendige Tätigkeit der Frauenvertreterin bietet der von der Antragstellerin gezogene Vergleich (600 – 1.000 Beschäftigte = zwei Personalräte und 800 Frauen = eine Frauenvertreterin) durchaus Anhaltspunkte für den fiktiv anzusetzenden Zeitaufwand zur Erledigung der mit dem Amt verbundenen gesetzlichen Aufgaben. Dabei ist insbesondere berücksichtigt worden, daß in der „Entwicklungsphase“ des nicht unumstrittenen Themas „Gleichstellung der Frau“ für einen gegenwärtig noch nicht absehbaren Zeitraum mit Sicherheit für eine erfolgreiche Tätigkeit größere Anstrengungen unternommen werden müssen, um althergebrachte Strukturen und auch Vorurteile zu überwinden, die männlichen und weiblichen Mitarbeitern für den neuen Problemkreis zu sensibilisieren und die Frauenvertreterin als Ansprechpartnerin vorzustellen. Diese Aufgaben erfordern ein erhöhtes Maß an Eigeninitiative und die Entwicklung eigener Ideen.

In besonderem Maße spricht für das Begehren der Antragstellerin auch die Tatsache, daß der Antragsgegner (unterstellt: unter Berücksichtigung der 1990 bereits absehbaren Steigerung der Beschäftigtenzahlen) die vorherige Frauenvertreterin für die gesamte Dienstzeit freigestellt und damit die Vollzeitfreistellung selbst für erforderlich gehalten hat. Das bedeutet nicht, daß eine einmal vorgenommene Vollfreistellung in der Zukunft nicht wieder reduziert werden darf; eine sachlich, auf die Veränderung der vorhandenen Arbeitssituation gestützte Senkung der Freistellungszeiten muß möglich sein. Im vorliegenden Fall stützt sich der Antragsgegner jedoch primär (gegenüber der Antragstellerin sogar ausschließlich) ohne seine Aufforderung, die Aufgaben seien tatsächlich sachgerecht auch im Rahmen einer Halbtagsfreistellung zu bewältigen, sachlich und nachvollziehbar zu konkretisieren, auf Sparzwänge, was jedenfalls unter diesen Umständen als sachfremde, nicht von § 16 Abs. 1 LGG gedeckte, Erwägung anzusehen ist.

Der Antragsgegner kann sich für die von ihm für notwendig erachtete nur beschränkte Freistellung der Antragstellerin auch nicht mit Erfolg darauf berufen, die Vollzeitfreistellung könne – da das Maß der Freistellung an der Beschäftigtenzahl orientiert sei – als Maximum der Freistellung nicht bereits für die im Vergleich zu anderen Einrichtungen, z.B. der Senatsverwaltung für Inneres, wesentlich kleinere Senatsverwaltung für Jugend und Familie in Betracht kommen. Eindeutige Intention des Gesetzgebers ist vielmehr die Gewährleistung einer effektiven Bewältigung der der Frauenvertreterin nach dem Gesetz übertragenen vielfältigen Aufgaben. Wenn hierzu – wie hier – auch bereits bei einer „kleineren Einrich-

tung“ eine Vollzeitfreistellung der Frauenvertreterin objektiv geboten erscheint, ist das gesetzliche Korrektiv zum Ausgleich der bei größeren Verwaltungen anzunehmenden noch stärkeren Belastung der dementsprechend auch ausdrücklich normierte Anspruch der Frauenvertreterin auf Ausstattung mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Mitteln, und zwar nicht nur der sachlichen, sondern auch der persönlichen (§ 16 Abs. 1 Satz 4 LGG).

Der Anordnungsgrund ist gegeben, da bei einem Zuwarten bis zur Entscheidung in der Hauptsache unabwendbare Nachteile sowohl für die Arbeit der Antragstellerin als Frauenvertreterin als auch als Sozialarbeiterin zu erwarten sind, da sie bei der weiterhin nur teilweisen Freistellung vom Dienst in keinem Bereich die an sie gestellten Aufgaben sachgerecht erledigen kann.

Mitgeteilt von RAin Claudia Burgsmüller, Wiesbaden