

Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen

Kommentar

von

Dr. Bernhard Burkholz



R. v. Decker

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet
über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-7685-0546-8

© 2007 R.v.Decker, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH,
Heidelberg/München/Landsberg/Berlin

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist
ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere
für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmung und Einspeicherung
und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

www.rvdecker-verlag.de

Satz: WMTP Wendt-Media Text-Processing GmbH, Birkenau

Druck: Köppl und Schönfelder, Stadtbergen

Printed in Germany

§ 4 Sprache

¹Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. ²Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. ³In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. ⁴Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Kommentierung

Die Vorschrift, die im Gesetzgebungsverfahren unverändert geblieben ist, statuiert – in Satz 1 im Wege einer Soll-Bestimmung, im Übrigen zwingend – die allgemeine Verpflichtung, auch bei der Formulierung von Rechtsvorschriften sowie im amtlichen und dienstlichen Schriftverkehr der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen. Damit soll bewirkt werden, dass die **Sprache von Rechtsvorschriften** nicht mehr – wie bislang üblich gewesen – durch die durchgängige Verwendung der männlichen Form zur abstrakten Bezeichnung von weiblichen und männlichen Personen (sogenanntes generisches Maskulinum) gekennzeichnet ist. Vielmehr sollen die Vorschriften wie auch der sonstige dienstliche Schriftverkehr stattdessen in geschlechtsbezogener Weise durch Verwendung der weiblichen und der männlichen Form oder in geschlechtsneutraler Form formuliert werden. § 4 bringt dies vergleichsweise ausführlich und umständlich zum Ausdruck (§ 1 Abs. 2 BGleG etwa regelt in der Sache nichts Anderes, ist aber wesentlich knapper gefasst). So wird man in Satz 3, 4 nicht nur spezielle Regelungen für die Formulierung von Vordrucken zu sehen haben, sondern diese Bestimmungen auch im Übrigen zur Konkretisierung dessen heranziehen können, was unter sprachlicher Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu verstehen sein kann. Das bringt der Wortlaut aber nicht auf den ersten Blick zum Ausdruck. 1

Das Gebot geschlechtsneutraler Formulierung gilt nach Satz 1 für **alle Rechtsvorschriften**, also vor allem Gesetze, Rechtsverordnungen und Satzungen. Soweit es die materielle Gesetzgebung betrifft, hat sich der Landtag als Gesetzgeber mit dieser Regelung gleichsam selbst verpflichtet, dabei die Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten. Das gilt im Wesentlichen schon für die Formulierung von Gesetzentwürfen aus der Mitte des Landtags, aber auch für die parlamentarischen Beratungen von Gesetzen in den Ausschüssen des Landtags einschließlich der Formulierung von Änderungsanträgen sowie schließlich bei der Beschlussfassung über einen Gesetzentwurf. Bei all diesen Phasen der Gesetzgebung gilt, dass auf eine dem Gebot der Gleichbehandlung gerecht werdende Formulierung der Gesetze zu achten ist. § 4 verpflichtet aber auch die Landesregierung, ihre Gesetzentwürfe in geschlechts- 2

neutraler Formulierung in den Landtag einzubringen. Verstöße gegen § 4 im Rahmen der Gesetzgebung dürften freilich schwerlich sanktioniert werden können; Verfassungsrang kommt dem Gebot geschlechtsneutraler Formulierung nicht zu. Anders ist es in Bezug auf den Erlass von Rechtsverordnungen, die in der Hierarchie der Rechtsquellen im Rang unterhalb der Gesetze stehen; hier ist der Verordnungsgeber zwingend an die – im Rang höher stehende – gesetzliche Vorgabe und damit auch an § 4 LGG gebunden, sodass sich eine diese Vorgabe missachtende Verordnung als rechtswidrig und damit nichtig erweisen kann. Im Hinblick darauf, dass § 4 LGG insoweit nur als Soll-Vorschrift ausgestaltet ist, setzt das freilich weiter voraus, dass die Verwendung der den Anforderungen der Vorschrift widersprechenden Sprache auch als Indiz für einen mit Art. 3 Abs. 2, 3 GG unvereinbaren Inhalt angesehen werden kann (so für § 1 Abs. 2 BGleIG v. *Roetteken* § 1 BGleIG Rn. 63). Auch für Satzungsgeber ist eine Bindungswirkung der Vorschrift zu bejahen. Ihre Verpflichtung zu einer der Gleichstellung Rechnung tragenden sprachlichen Gestaltung kann ggf. im Aufsichtsweg durchgesetzt werden, denn die Einhaltung der einschlägigen gesetzlichen Vorgaben ist eine Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit einer Satzung, sodass Verstöße gegen sie durch Maßnahmen der Rechtsaufsicht geahndet werden können. Bedarf eine Satzung der Genehmigung der Aufsichtsbehörde, kann diese bei Missachtung des § 4 versagt werden.

- 3 Dem Erlass von Rechtsvorschriften geht jedenfalls im Bereich der Landesverwaltung regelmäßig eine **Überprüfung in rechtsförmlicher Hinsicht** voraus. Gegenstand dieser Prüfung ist auch die Frage, ob die zur Überprüfung stehende Rechtsvorschrift das Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung hinreichend beachtet. Ist dies nicht der Fall, ist im Rahmen der Stellungnahme der prüfenden Stelle darauf hinzuwirken, dass den aus § 4 sich ergebenden Anforderungen an die sprachliche Gestaltung Rechnung getragen wird. Zum Inhalt dieser Anforderungen im Einzelnen s. Rn. 9.
- 4 Das Gebot geschlechtsneutraler Formulierung gilt auch für den Abschluss von **Verträgen**, wie z. B. Tarifverträgen oder Dienstvereinbarungen, soweit an ihnen eine Stelle beteiligt ist, für die die Vorschriften des LGG gelten. Auch solche Rechtsakte haben den Charakter von Rechtsvorschriften, sodass hierbei die Anforderungen des § 4 LGG zu beachten sind. Folglich ist es Aufgabe der dem Gesetz unterliegenden Stelle, bei Vertragsabschluss sicher zu stellen, dass der Vertrag oder die Vereinbarung in einer geschlechtsneutralen Sprache abgefasst werden.
- 5 Wenn nach Satz 1 ohne nähere Eingrenzung Gesetze und andere Rechtsvorschriften der Gleichstellung Rechnung tragen sollen, beschränkt sich dieses Gebot streng genommen nicht auf zukünftige, sondern gilt vielmehr auch für alle bereits **geltenden Vorschriften**. Praktisch wird sich das Gebot der geschlechtsneutralen Formulierung jedoch in der Regel erst bei einer Änderung eines Gesetzes oder einer Verordnung auswirken, auch wenn sich aus Satz 1 an sich die Verpflichtung des jeweiligen Normgebers ableiten lässt, auch alle bereits beste-

henden Vorschriften im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern neu zu fassen. Die Verwaltungsvorschriften zu § 4 fordern eine sprachliche Überarbeitung von Gesetzen, Verordnungen oder Satzungen spätestens dann, wenn sie neu erlassen oder in weiten Teilen novelliert werden.

Nach Satz 2 ist im **dienstlichen Schriftverkehr** auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Der Sache nach ergibt sich daraus – ungeachtet der von Satz 1 abweichenden Fassung des Wortlauts – nichts Anderes als nach Satz 1 für die Formulierung von Rechtsvorschriften. Allerdings ist Satz 2 nicht als Soll-Vorschrift, sondern im Sinne eines strikten Gebots formuliert; die Regelung gilt mithin für den Bereich des dienstlichen Schriftverkehrs **zwingend**, Ausnahmen sind nicht möglich. Zum dienstlichen Schriftverkehr gehört jedwede Korrespondenz, die aus Anlass der Tätigkeit einer dem LGG unterworfenen Stelle geführt wird, und zwar sowohl die innerdienstliche wie die nach außen gerichtete Korrespondenz, wobei es nicht darauf ankommen kann, ob diese in Papierform oder über elektronische Medien geführt wird (so auch v. *Roetteken* § 1 BGleIG Rn. 71).

Zum nach außen gerichteten dienstlichen Schriftverkehr kann auch die Verwendung von Vordrucken, etwa für Anmeldungen oder Anträge, gerechnet werden. Für sie fordern Satz 3 ausdrücklich die Verwendung geschlechtsneutraler Personenbezeichnungen und Satz 4 die Verwendung der weiblichen und der männlichen Form, wenn geschlechtsneutrale Bezeichnungen nicht gefunden werden können. Das Gesetz dürfte insoweit jedoch nicht dahin zu verstehen sein, dass sich das Gebot der Verwendung geschlechtsneutraler Personenbezeichnungen nur auf die **Formulierung von Vordrucken** beschränkt, auch wenn in Satz 3, 4 hierfür eine spezielle Regelung getroffen wurde. Vielmehr dürfte darin auch eine gesetzliche Konkretisierung dessen zu sehen sein, was das Gesetz mit dem Begriff der sprachlichen Gleichbehandlung meint, sodass zwar Vordrucke zwingend geschlechtsneutral oder mit weiblichen und männlichen Personenbezeichnungen zu formulieren sind, mit solchen Formulierungen aber auch in anderen Bereichen dem Gebot der Gleichstellung bei der sprachlichen Gestaltung von Rechtsakten Rechnung zu tragen ist (s. im Einzelnen Rn. 9).

Zum dienstlichen Schriftverkehr sind auch **Verwaltungsvorschriften** zu rechnen. Sie werden allgemein nicht als Rechtsnormen qualifiziert und unterfallen aus diesem Grund nicht dem Gebot des Satz 1. Für sie ergibt sich mithin aus Satz 2 die Anforderung, solche Vorschriften geschlechtsneutral zu formulieren.

Das LGG regelt nicht näher, was mit der „sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern“ gemeint ist. Bei der Erfüllung dieser Anforderung haben die für die jeweilige Stelle der Gesetzgebung oder Verwaltung tätigen Beschäftigten mithin einen gewissen Gestaltungsspielraum. Allerdings ist in Satz 3 und 4 eine gesetzliche Konkretisierung des Begriffs der sprachlichen Gleichbehandlung zu sehen. Danach gilt es, bei der sprachlichen Gestaltung von Vorschriften oder des Schriftverkehrs von einer auf ein Geschlecht – üblicher- und herkömmlicherweise auf den Mann – bezogenen Personenbezeichnung abzuse-

hen und zunächst nach einer **geschlechtsneutralen Bezeichnung** zu suchen (also z. B. „Vertrauensperson“ statt „Vertrauensmann“) und, wenn eine solche nicht gefunden werden kann, **sowohl die weibliche wie auch die männliche Sprachform** zu verwenden (in einem an eine Vielzahl von Personen gerichteten Anschreiben also z. B. „Sehr geehrte Empfängerin, sehr geehrter Empfänger“). Im Grundsatz folgt das LGG damit den bereits zuvor für den Bereich der Landesverwaltung erlassenen Grundsätzen für die Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechts- und Amtssprache (Gem. Runderlass des Justizministeriums, d. Ministerpräsidenten und aller Landesministerien v. 24.3.1993 – MBl. NW S. 780 – Anhang). Danach sollen geschlechtsneutrale Umformulierungen der Verwendung von Paarformeln grundsätzlich vorgezogen werden. Auf diesen Erlass verweisen auch die Verwaltungsvorschriften zu § 4. Der Erlass gibt auch konkrete praktische Hinweise zu Umformulierungen und zum Gebrauch von **Paarformeln**. Letztere sollen voll ausgeschrieben und durch die Konjunktionen „und“ oder „oder“ verbunden werden; Paarformeln unter Verwendung von Schrägstrichen sollen jedenfalls in einem Fließtext, das große „Binnen-I“ soll überhaupt nicht verwendet werden.

- 10 Soweit sich aus § 4 Verpflichtungen für die sprachliche Gestaltung von Rechtsvorschriften oder für den dienstlichen Schriftverkehr ergeben, gelten diese nicht nur allgemein, also vor allem für den jeweiligen Normgeber. Vielmehr handelt es sich um **Pflichten auch jedes Beschäftigten**, der im Zusammenhang mit einem Rechtsetzungsakt oder im Rahmen des dienstlichen Schriftverkehrs für eine dem LGG unterworfenen Stelle tätig wird. Diese Beschäftigten müssen also bei der Ausübung ihrer Tätigkeit darauf bedacht sein, die Anforderungen des § 4 LGG zu beachten. Verletzungen dieser Pflichten stellen sich zugleich als Verletzung einer Dienst- oder Arbeitspflicht dar und können nach Maßgabe der dafür geltenden Bestimmungen geahndet werden. Im Hinblick darauf müssen für solche Beschäftigten erstellte dienstliche Beurteilungen auch Aussagen zu dem Maß der Erfüllung dieser Pflichten und ihrer Bedeutung für die Bewertung von Leistung und Eignung der beurteilten Beschäftigten enthalten (so auch v. Roetteken § 1 BGleGG Rn. 64, 67, 70).