

Bundesarbeitsgericht
Zweiter Senat

Urteil vom 30. Oktober 2025
- 2 AZR 177/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:301025.U.2AZR177.24.0

I. Arbeitsgericht
Frankfurt (Oder)

Urteil vom 14. September 2023
- 4 Ca 537/23 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 19. März 2024
- 7 Sa 1048/23 -

Entscheidungsstichworte:

Kündigung - Beteiligung Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte

Leitsatz:

Eine Kündigung ist eine personelle Angelegenheit iSd. § 22 Abs. 1 LGG Bbg, vor deren Ausspruch die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist.

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 177/24

7 Sa 1048/23
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. Oktober 2025

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Oktober 2025 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Klose, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlünder und Dr. Heinkel sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Niebler und die ehrenamtliche Richterin Schipp für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 19. März 2024 - 7 Sa 1048/23 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Probezeitkündigung. 1

Die Klägerin war seit dem 1. Januar 2023 für das beklagte Land als Sachgebietsleiterin im Landesbetrieb Straßenwesen tätig. Die Parteien haben eine sechsmonatige Probezeit gemäß § 2 Abs. 4 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vereinbart. 2

Das beklagte Land erstellte für die Klägerin Probezeitbeurteilungen unter dem Datum des 28. März 2023 und dem 21. April 2023. An diesem Tag teilte ihr Vorgesetzter der Klägerin mündlich mit, sie habe die Probezeit nicht bestanden. Das beklagte Land unterrichtete den Personalrat über seine Absicht, das Arbeitsverhältnis während der Probezeit zu kündigen. Zeitpunkt und Inhalt dieser Unterrichtung sind streitig. Es beteiligte zudem ua. die Gleichstellungsbeauftragte, die mit E-Mail vom 10. Mai 2023 mehr Zeit zur Prüfung der Unterlagen einforderte und die Reihenfolge der Beteiligung der unterschiedlichen Gremien rügte. 3

Mit am 22. Mai 2023 zugegangenem Schreiben vom 17. Mai 2023 erklärte das beklagte Land die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit zum 30. Juni 2023. Hiergegen erhob die Klägerin fristgerecht die vorliegende Kündigungsschutzklage. 4

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei unwirksam, ua. weil vor ihrem Ausspruch weder der Personalrat noch die Gleichstellungsbeauftragte ordnungsgemäß beteiligt worden seien. 5

Die Klägerin hat zuletzt noch beantragt 6
festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende
Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 17. Mai
2023 beendet worden ist.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auf- 7
fassung vertreten, die Gleichstellungsbeauftragte sei bei einer Kündigung nicht
zu beteiligen. Zumindest sei dies im vorliegenden Fall anzunehmen, weil zum
einen Frauen in der Dienststelle nicht unterrepräsentiert seien und zum anderen
eine zeitgleiche Beteiligung von Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter
zulässig gewesen sei. Jedenfalls habe es, so das beklagte Land, sämtliche Gre-
mien - vorsorglich auch die Gleichstellungsbeauftragte - ordnungsgemäß betei-
ligt. Es hat hierzu insbesondere behauptet, der Personalratsvorsitzende habe so-
wohl das Unterrichtungsschreiben vom 3. Mai 2023 als auch die darin benannten
Unterlagen am 11. Mai 2023 erhalten. Am 16. Mai 2023 habe der Personalrat
beschlossen, keine Einwendungen gegen die beabsichtigte Kündigung zu erhe-
ben. Die Gleichstellungsbeauftragte habe am 9. Mai 2023 sämtliche Unterlagen
erhalten und mündlich zugesagt, sich bis zum 15. Mai 2023 zu äußern.

Die Vorinstanzen haben dem Kündigungsschutzantrag stattgegeben. Mit 8
seiner Revision verfolgt das beklagte Land den Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des beklagten Landes ist unbegründet. Das Lan- 9
desarbeitsgericht hat dessen Berufung gegen das dem Kündigungsschutzantrag
stattgebende arbeitsgerichtliche Urteil im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen.
Der zulässige Kündigungsschutzantrag ist begründet. Die Kündigung des beklag-
ten Landes vom 17. Mai 2023 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufge-
löst.

- I. Die Unwirksamkeit der Kündigung folgt allerdings nicht schon aus einer Verletzung der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten. Dabei kann vorliegend dahinstehen, ob die Gleichstellungsbeauftragte ordnungsgemäß beteiligt worden ist. Ein Mangel im Beteiligungsverfahren nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (LGG Bbg) vermag für sich genommen die Unwirksamkeit der streitgegenständlichen Kündigung nicht zu begründen. Eine dem § 128 BPersVG oder § 102 BetrVG vergleichbare landes- oder bundesrechtliche Regelung existiert nicht. Individualrechtliche Rechtsfolgen hinsichtlich der beteiligungspflichtigen Maßnahme ergeben sich auch aus dem LGG Bbg mangels darin angeordneter Unwirksamkeitsfolge nicht (*vgl. zum BGleiG LAG Baden-Württemberg 8. Mai 2024 - 4 Sa 35/23 - zu B I 4 c der Gründe; zum LGG NRW LAG Hamm 11. April 2019 - 11 Sa 1037/18 - zu II 4 c der Gründe; siehe dazu ebenfalls - wenn auch im Ergebnis offenlassend - BAG 12. Juni 2024 - 7 AZR 203/23 - Rn. 39, BAGE 183, 305*). Verletzt die Dienststelle Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten, stehen dieser die in § 22 Abs. 3, §§ 23, 23a LGG Bbg enthaltenen Antrags-, Widerspruchs- und ggf. Klagerechte zu. 10
- II. Die Kündigung ist nach § 68 Abs. 1 Nr. 2, § 67 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2, § 60 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg in der bis 14. Mai 2024 geltenden Fassung (*PersVG Bbg aF; ab 15. Mai 2024: § 69 Abs. 1 Nr. 2, § 68 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2, § 60 Abs. 1 Satz 1 und Satz 4 Landespersonalvertretungsgesetz Bbg*) iVm. § 128 BPersVG unwirksam. Der Personalrat ist vor dem Ausspruch der Kündigung nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. 11
1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass eine nicht ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrats nach § 68 Abs. 1 Nr. 2, § 67 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 PersVG Bbg aF iVm. § 128 BPersVG zur Unwirksamkeit einer Kündigung in der Probezeit führt. 12
- a) Die ordnungsgemäße Durchführung des vom Landesgesetzgeber vorgeschriebenen Beteiligungsverfahrens ist, auch wenn dem Personalrat ein bloßes 13

Mitwirkungsrecht zusteht (*BVerfG 27. März 1979 - 2 BvL 2/77 - zu B I 1 a der Gründe, BVerfGE 51, 43*), Wirksamkeitsvoraussetzung einer jeden Kündigung. Die Unwirksamkeitsfolge tritt nicht nur ein, wenn der Personalrat gar nicht, sondern auch dann, wenn er nicht ordnungsgemäß beteiligt worden ist (*BAG 26. September 2013 - 2 AZR 843/12 - Rn. 21 mwN*). Dabei ist es irrelevant, ob der Personalrat die Kündigung ausdrücklich gebilligt hat oder nicht bzw. Einwendungen gegen sie erhebt (*vgl. zum Fall der Mitbestimmung nach dem PersVG NRW BAG 5. Februar 1981 - 2 AZR 1135/78 - zu II 1 c der Gründe; KR/Rinck 14. Aufl. § 128 BPersVG Rn. 54*). Die Unwirksamkeitsanordnung folgt, da der Gesetzgeber des Landes Brandenburg selbst keine Rechtsfolgenanordnung getroffen hat, aus der für die Länder unmittelbar geltenden bundesrechtlichen Vorschrift des § 128 BPersVG (*vgl. BAG 27. Juni 2019 - 2 AZR 28/19 - Rn. 24; 26. September 2013 - 2 AZR 843/12 - Rn. 21*).

b) Nach der gegenüber § 63 Abs. 1 Nr. 17 PersVG Bbg aF spezielleren 14
Regelung in § 68 Abs. 1 Nr. 2 PersVG Bbg aF wirkt der Personalrat ua. bei der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses während der Probezeit mit. Das Mitwirkungsrecht verpflichtet die Dienststelle, die beabsichtigte Probezeitkündigung vor ihrer Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und umgehend mit dem Personalrat zu erörtern (§ 67 Abs. 1 Satz 1 PersVG Bbg aF). Dieser kann sich innerhalb von zehn Arbeitstagen äußern; anderenfalls gilt die Maßnahme als gebilligt (§ 67 Abs. 1 Satz 2 PersVG Bbg aF). Entspricht die Dienststelle den erhobenen Einwendungen des Personalrats nicht oder nicht vollständig, findet ggf. das Stufenverfahren statt (§ 67 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 bis Abs. 5 PersVG Bbg aF).

2. Im Geltungsbereich des brandenburgischen Personalvertretungsgesetzes 15
setzt eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Personalrats grundsätzlich auch die Vorlage der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten voraus (§ 60 Abs. 1 Sätze 1, 3 PersVG Bbg aF).

a) Die Dienststelle leitet das Mitwirkungsverfahren durch eine ordnungsge- 16
mäßige, dh. vollständige Unterrichtung des Personalrats ein (*BVerwG 27. Januar*

1995 - 6 P 22.92 - zu II 2 der Gründe, BVerwGE 97, 349). Dafür sind diesem die Kenntnisse zu vermitteln, die er bezogen auf den konkreten Beteiligungsgegenstand zur sachgerechten Wahrnehmung seiner Mitwirkungsrechte benötigt, ohne eigene Nachforschungen anstellen zu müssen. Es gelten dabei keine strengeren Maßstäbe als bei der Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG (BAG 22. April 2010 - 6 AZR 828/08 - Rn. 24).

b) Allerdings regelt § 67 Abs. 1 Satz 1 PersVG Bbg aF nicht, wie die Unterrichtung zu erfolgen hat. Deshalb ist auf die allgemeine Regelung zur Unterrichtung des Personalrats in § 60 Abs. 1 PersVG Bbg aF abzustellen (vgl. *Seidel Personalvertretungsgesetz Brandenburg 8. Aufl. § 68 Rn. 2, § 63 Rn. 10; Klapproth/Eylert/Förster/Keilhold/Ladner Das Personalvertretungsrecht in Brandenburg Stand Januar 2025 § 68 PersVG Rn. 48, 79; zum BPersVG vgl. Richardi/Dörner/Weber/Annuß/Weber 6. Aufl. BPersVG § 81 Rn. 11*). Nach Satz 1 dieser Norm ist der Personalrat rechtzeitig, umfassend und anhand der einschlägigen Unterlagen zu unterrichten. Zu den Unterlagen gehören gemäß Satz 3 auch die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten, ihr Widerspruch und die Entscheidung im Rahmen des Widerspruchsverfahrens nach § 23 LGG Bbg. Daraus folgt, dass eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Personalrats im Rahmen des Mitwirkungsverfahrens in Brandenburg die Vorlage dieser Unterlagen erfordert (vgl. *LT-Drs. 5/7889 S. 3*). 17

Das korrespondiert mit der Regelung des § 22 Abs. 2 Satz 4 LGG Bbg, wonach die Gleichstellungsbeauftragte - die Teil der Dienststelle ist (§ 24 Abs. 1 Satz 1 LGG Bbg) - grundsätzlich vor dem Personalrat und nur in dringenden Fällen zeitgleich mit diesem zu beteiligen ist. Das Beteiligungsverfahren soll der Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit geben, den internen Willensbildungsprozess der Dienststelle zu beeinflussen, bevor das Ergebnis dieses Prozesses - einschließlich der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten (§ 60 Abs. 1 Satz 3 PersVG Bbg aF) - dem Personalrat zur Beteiligung vorgelegt wird (vgl. *LT-Drs. 5/7724 S. 17*). 18

3. Eine Vorlage der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten erübrigt sich ausnahmsweise, wenn diese an der in Rede stehenden Maßnahme gar nicht oder, weil ein Fall der zeitgleichen Beteiligung (§ 22 Abs. 2 Satz 4 LGG Bbg) vorliegt, jedenfalls nicht vor dem Personalrat zu beteiligen ist (vgl. LT-Drs. 5/7889 S. 3). 19
- a) Entgegen der Annahme der Revision stellt eine Kündigung eine personelle Angelegenheit iSd. § 22 Abs. 1 Satz 2 LGG Bbg dar. Das Landesarbeitsgericht geht daher zutreffend davon aus, dass die Gleichstellungsbeauftragte vor Ausspruch einer Kündigung zu beteiligen ist. 20
- aa) Gemäß § 22 Abs. 1 Satz 1 LGG Bbg unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung des Gesetzes. Nach § 22 Abs. 1 Satz 2 LGG Bbg ist ihr 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. Unter den Begriff der personellen Angelegenheiten fallen grundsätzlich alle Entscheidungen, die einen Bezug zu einzelnen Beschäftigten und ihren individuellen Beschäftigungsbedingungen haben (vgl. zu § 27 Abs. 1 Nr. 1 BGleIG v. Roetteken BGleIG Stand August 2025 § 27 Rn. 94a). 21
- bb) Zwar benennt § 22 Abs. 1 LGG Bbg Kündigungen nicht ausdrücklich als personelle Angelegenheit. Bei dem ersten Halbsatz des § 22 Abs. 1 Satz 2 LGG Bbg handelt es sich aber offenkundig um eine Generalklausel, wie bereits die Formulierung „alle“ personellen Angelegenheiten zeigt. Dies spricht für ein weites Begriffsverständnis und eine bewusst offengehaltene Norm. 22
- Daneben enthält § 22 Abs. 1 Satz 2 LGG Bbg, von der Generalklausel des ersten Halbsatzes durch ein Komma getrennt, eine ausdrückliche Aufzählung von Maßnahmen, die der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten unterliegen (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 7 LGG Bbg). Dem revisionsführenden Land ist zuzugestehen, dass die Kündigung als eine den Bestand des Arbeitsverhältnisses betreffende personelle Maßnahme nicht genannt wird. Schon aus dem einleitenden Adverb „insbesondere“ folgt jedoch, dass aus der detaillierten 23

Aufzählung nicht darauf geschlossen werden kann, der Landesgesetzgeber habe die personellen Angelegenheiten in dem Beispielkatalog abschließend geregelt. Er hat hier vielmehr Tatbestände aufgenommen, bei denen ihm aus Gründen der Rechtssicherheit eine Klarstellung angebracht erschien (*vgl. LT-Drs. 5/7724 S. 16*). Das erübrigt sich bei der Kündigung als „klassischer“ personeller Angelegenheit.

Anders als die Revision meint, kann auch nicht angenommen werden, 24
der Landesgesetzgeber habe die Kündigung bewusst der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten entzogen. Einen solchen Willen hätte er - angesichts des weiten Begriffsverständnisses der Generalklausel in § 22 Abs. 1 Satz 2 LGG Bbg und des nicht abschließenden Beispielkatalogs - naheliegenderweise durch eine ausdrückliche Ausnahmeregelung verdeutlichen können.

cc) Dieses Verständnis wird durch die Gesetzesmaterialien bestätigt. Der ur- 25
sprüngliche Wortlaut von § 22 des am 6. Juli 1994 in Kraft getretenen Landesgleichstellungsgesetzes Brandenburg (*GVBl. I S. 254*) war nicht gleichermaßen weit gefasst wie der nunmehr geltende. Insbesondere fehlte der Einleitungssatz mit der ausdrücklichen Benennung von „allen personellen“ Maßnahmen. Dennoch wies die Gesetzesbegründung zum einen darauf hin, dass die Aufzählung der in Nr. 1 genannten personellen Maßnahmen nicht abschließend sei. Zum anderen führte sie nicht nur aus, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erstellung von Kündigungsrichtlinien zu beteiligen sei, sondern auch, dass die „Beendigung der Beschäftigung“ vom Beteiligungsrecht unabhängig davon erfasst sei, auf wessen Initiative die Beendigung zurückgehe (*LT-Drs. 1/2847 S. 19*). Hier heißt es wörtlich:

„Die Gleichstellungsbeauftragte kann beispielsweise auch bei denjenigen Maßnahmen ihre Beteiligung verlangen, die auf einer Initiative der Beschäftigten beruhen. Denn die eigene Absicht zur vorzeitigen Beendigung einer Beschäftigung in der Dienststelle kann auch auf nicht akzeptablen Umständen beruhen.“

Dies zeigt, dass bereits der Gesetzgeber des Landesgleichstellungs- 26
gesetzes Brandenburg 1994 wie selbstverständlich davon ausging, dass die

Gleichstellungsbeauftragte bei einer Kündigung zu beteiligen ist und deswegen keine Notwendigkeit sah, diese gesondert in der Norm zu erwähnen.

Die Änderung des § 22 LGG Bbg bekräftigt dieses Verständnis. Zwar hat der Landesgesetzgeber - zur Klarstellung - weitere Maßnahmen (*Umsetzungen, Abordnungen, Besetzung von Gremien; vgl. LT-Drs. 5/7724 S. 16; VG Potsdam 12. September 2012 - 2 K 1545/10 - zur Umsetzung*), aber wiederum nicht die Kündigung in den Beispielskatalog aufgenommen. Indem die Gesetzesbegründung davon spricht, dass die Ergänzung des Katalogs die bisherige Gesetzesauslegung „manifestiere“, verdeutlicht sie aber, dass es lediglich um Hervorhebungen bestimmter Maßnahmen im Interesse der Rechtssicherheit ging. Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass der Gesetzgeber nicht nur den Katalog der Einzelmaßnahmen ergänzt, sondern zugleich in § 22 Abs. 1 LGG Bbg die Generalklausel des Satzes 2 in ihrer heutigen Fassung hinzugefügt und damit erneut den weit zu verstehenden Anwendungsbereich zum Ausdruck gebracht hat. Damit sollte ausweislich der Gesetzesbegründung die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt werden. Die Verpflichtung der Dienststelle, der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten zu geben, sei danach Ausdruck des politischen Willens, die Gleichstellung von Frauen und Männern umfassend zu verbessern (*LT-Drs. 5/7724 S. 15 f.*). 27

dd) Systematische Erwägungen sprechen ebenfalls nicht dagegen, Kündigungen in den Anwendungsbereich des § 22 Abs. 1 Satz 2 LGG Bbg einzubeziehen. 28

Der Hinweis der Revision auf § 24 Abs. 4 LGG Bbg verfängt schon deshalb nicht, weil diese Regelung zum Kündigungsschutz der Gleichstellungsbeauftragten in keinem Zusammenhang mit ihren Beteiligungsrechten bei personellen Maßnahmen steht. Auch aus den Regelungen in den Gleichstellungsgesetzen anderer Länder, die Kündigungen oder die vorzeitige Beendigung der Beschäftigung teilweise ausdrücklich nennen (*zB § 24 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 LGG Rheinland-Pfalz, § 18 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 ThürGleichstG*) bzw. bei denen aus der Erwähnung der außerordentlichen Kündigung im Zusammenhang mit abgekürz-

ten Stellungnahme- bzw. Widerspruchsfristen auf das Bestehen eines Beteiligungsrechts der Gleichstellungsbeauftragten geschlossen werden kann (zB § 17 Abs. 1, Abs. 3 LGG Berlin, § 23 Abs. 1, § 24 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 2 LGG Saarland), lassen sich keine Schlussfolgerungen auf den Willen des brandenburgischen Gesetzgebers ziehen.

Soweit die Revision aus § 76 Abs. 5 Satz 2 Brandenburgisches Hochschulgesetz, der die Nachholungsfrist bei Nichtbeteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Hochschulbereich im Fall einer außerordentlichen Kündigung auf drei Tage verkürzt, ableiten will, dass der Umstand des Fehlens einer solchen Regelung im Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg gegen ein Verständnis der Kündigung als personelle Maßnahme iSd. § 22 Abs. 1 Satz 2 LGG Bbg spreche, trifft das nicht zu. Zwar muss bei einer Erwähnung der Kündigung im Beteiligungsverfahren notwendigerweise auch ein Beteiligungsrecht als solches bestehen. Hingegen trägt entgegen der Annahme der Revision der umgekehrte Schluss - bei Nichterwähnung im Beteiligungsverfahren besteht kein Beteiligungsrecht - nicht. Überdies ist kein sachlicher Grund dafür ersichtlich, dass der brandenburgische Gesetzgeber ein Beteiligungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten bei Kündigungen ausschließlich im Hochschulbereich vorsehen, ein solches aber in allen anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes ausschließen wollte.

30

ee) Schließlich sprechen auch Sinn und Zweck des Beteiligungsrechts dafür, dass Kündigungen erfasst sein müssen. Nach § 22 Abs. 1 Satz 1 LGG Bbg unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung des Gesetzes. Das Aufgabengebiet der Gleichstellungsbeauftragten wird durch diesen Zweck bestimmt und begrenzt (*LGG Bbg 1994 Gesetzestext mit Erläuterungen* S. 49). Ziel des Gesetzes ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (§ 1 LGG Bbg), weshalb Frauen zu fördern sind (§ 4 Abs. 1 LGG Bbg) und auf die Gleichstellung (§ 4 Abs. 2 LGG Bbg) hinzuwirken ist. Kündigungen können, was auch das revisionsführende Land einräumt, gleichstellungswidrige Erwägungen zugrunde liegen. Sie

31

können somit einen Bezug zum Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg haben.

Der Sinn des weiten Beteiligungsrechts der Gleichstellungsbeauftragten besteht darin zu gewährleisten, dass dem gesetzlichen Gleichstellungsauftrag in allen Bereichen der Dienststelle entsprochen wird. Es obliegt in diesem Zusammenhang der Gleichstellungsbeauftragten zu beurteilen, ob eine Kündigung, auch eine solche in der Probezeit, sich ggf. als diskriminierend (§ 134 BGB, §§ 1, 3, 7 AGG) oder gleichstellungswidrig herausstellt. Insofern stellt das Erfordernis der „Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern“ nur einen Bezug zu den in § 1 LGG Bbg enthaltenen Zielen des Gesetzes dar und begrenzt lediglich die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten auf der Ebene ihrer Wahrnehmung, nicht dagegen schon auf der Ebene der sachlichen Voraussetzungen zur Auslösung der Mitwirkung (vgl. zu § 25 Abs. 2 Nr. 2 BGleiG v. Roetteken BGleiG Stand August 2025 § 25 Rn. 248). Auf die Feststellung einer bestehenden Unterrepräsentanz kommt es daher, wovon das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeht, nicht an. Dies entspricht dem verlautbarten Willen des Gesetzgebers. Im Gesetzentwurf heißt es zur Neuregelung des § 22 Abs. 2 Satz 4 LGG Bbg, die Regelung solle verdeutlichen, dass die Gleichstellungsbefugte „insbesondere“ - also nicht ausschließlich - in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen einbezogen werde (LT-Drs. 5/7724 S. 17).

b) Die Vorlage der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Unterrichtung des Personalrats erübrigt sich auch, wenn diese wegen eines dringenden Falls iSd. § 22 Abs. 2 Satz 4 LGG Bbg zeitgleich mit jenem beteiligt werden kann.

aa) Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geht grundsätzlich der Beteiligung des Personalrats zeitlich voraus. Das Beteiligungsverfahren der Gleichstellungsbeauftragten muss zum Zeitpunkt der Einleitung der Beteiligung des Personalrats somit bereits abgeschlossen sein. Die Dienststelle hat mit einer Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten und unter Umständen auch mit einem Widerspruch nach § 23 LGG Bbg zu rechnen. Das sich einem Widerspruch anschließende Verfahren ist ebenso vor der Beteiligung des Personalrats

durchzuführen (§ 23 Abs. 3 LGG Bbg). Diese zeitliche Reihenfolge ergibt sich aus der Stellung der Gleichstellungsbeauftragten, die im Gegensatz zum Personalrat nicht die Interessen der Beschäftigten vertritt, sondern Teil der Dienststelle ist (§ 24 Abs. 1 LGG Bbg; vgl. auch LT-Drs. 5/7724 S. 17; Weisberg-Schwarz LGG Brandenburg § 23 Rn. 33).

bb) Ausnahmsweise können in dringenden Fällen Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat gleichzeitig beteiligt werden. Ein dringender Fall iSd. § 22 Abs. 2 Satz 4 LGG Bbg liegt vor, wenn die Eilbedürftigkeit sich bei vorausschauender Planung nicht vermeiden ließ (LT-Drs. 5/7724 S. 17). Eine Eilbedürftigkeit ist wegen der Erklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB bspw. bei außerordentlichen Kündigungen anzunehmen (zu § 27 Abs. 3 Satz 2 BGleiG vgl. BT-Drs. 18/3784 S. 105). Da die zeitgleiche Beteiligung aber die Ausnahme und die vorausgehende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten den Regelfall darstellt, kann allein das Versäumen des nächstmöglichen Kündigungstermins keine Eilbedürftigkeit begründen (zu § 27 Abs. 3 Satz 2 BGleiG vgl. BT-Drs. 18/3784 S. 105). Ein dringender Fall kann aber auch dann vorliegen, wenn die ernsthafte Gefahr besteht, dass bei Einhaltung der regulären Beteiligungsverfahren die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG oder eine ggf. verkürzte Wartezeit verstreichen würde (ArbG Berlin 7. Juli 2021 - 60 Ca 4079/20 - zu II 1 a bb (2) (c) der Gründe).

35

4. Nach diesen Maßstäben hat das Landesarbeitsgericht die Kündigung im Ergebnis zu Recht wegen nicht ordnungsgemäßer Beteiligung des Personalrats gemäß § 128 BPersVG als unwirksam angesehen.

36

a) Der Personalrat hatte bei der beabsichtigten Probezeitkündigung der Klägerin nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 PersVG Bbg aF mitzuwirken. Diese war mit dem Personalrat rechtzeitig und umgehend zu erörtern (§ 67 Abs. 1 Satz 1 PersVG Bbg aF). Zur ordnungsgemäßen, dh. vollständigen Unterrichtung des Personalrats gehörte die Vorlage der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten, die diese am 10. Mai 2023 abgegeben hatte. Dabei ist unerheblich, dass es sich bei der Reaktion der Gleichstellungsbeauftragten noch nicht um eine abschließende Stellungnahme handelte. Ausweislich der vom beklagten Land zur

37

Akte gereichten E-Mail des Dezernats Personal vom selben Tag wurde das Verhalten der Gleichstellungsbeauftragten dort als Widerspruch eingeordnet und sie aufgefordert, diesen schriftlich zu begründen. Die daraufhin von der Gleichstellungsbeauftragten verfasste E-Mail vom 10. Mai 2023 mit ihrer vorläufigen Einschätzung und der Ankündigung einer abschließenden Stellungnahme bis zum 15. Mai 2023 war in dem Unterrichtungsschreiben vom 3. Mai 2023 an den Personalrat, das dessen Vorsitzender nach dem Vortrag des darlegungs- und beweisbelasteten (*vgl. dazu BAG 24. Mai 2012 - 2 AZR 206/11 - Rn. 49*) beklagten Landes am 11. Mai 2023 erhielt, aber schon aufgrund der zeitlichen Abfolge weder erwähnt noch diesem als Anlage beigefügt.

b) Die Vorlage der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten war auch nicht entbehrlich. Die streitgegenständliche Probezeitkündigung ist eine personelle Maßnahme der Dienststelle mit Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern iSd. § 22 Abs. 1 Satz 2 LGG Bbg, bei der die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist. Es lag entgegen der Annahme der Revision auch kein dringender Fall iSd. § 22 Abs. 2 Satz 4 LGG Bbg vor. Die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG und die nach § 2 Abs. 4 TV-L vereinbarte Probezeit liefen noch bis zum 30. Juni 2023. Das Abwarten der Stellungnahmefrist der Gleichstellungsbeauftragten wäre auch nach dem eigenen Vorbringen des beklagten Landes problemlos möglich gewesen. Für eine zeitgleiche Beteiligung bestand im Zeitpunkt der Einleitung des Mitwirkungsverfahrens des Personalrats kein Anlass. Die Angelegenheit ist auch nicht nachträglich eilig geworden, jedenfalls nicht bis zum Zeitpunkt der Kündigung, die am 22. Mai 2023 und damit mehr als einen Monat vor Ablauf der vereinbarten Probezeit sowie der Wartezeit gemäß § 1 Abs. 1 KSchG zugegangen ist. 38

c) Aus dem Umstand, dass der Personalrat das Fehlen der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten nicht gerügt hat, folgt vorliegend entgegen der Annahme der Revision, die in diesem Zusammenhang auf die Entscheidung des Obergerverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen vom 3. November 2011 (- 6 B 1249/10 -) verweist, nichts anderes. Bei unzureichender Unterrichtung des Personalrats ist die Kündigung unabhängig von dessen Reaktion 39

unwirksam (vgl. BAG 5. Februar 1981 - 2 AZR 1135/78 - zu II 1 c der Gründe; KR/Rinck 14. Aufl. § 128 BPersVG Rn. 54). Zudem ist nicht festgestellt, dass der Personalrat auf die Vorlage der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten verzichtet hat. Aus § 37 Abs. 5 PersVG Bbg aF folgt das ebenfalls nicht.

III. Das beklagte Land hat die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen 40
(§ 97 Abs. 1 ZPO).

Klose

Schlünder

Heinkel

B. Schipp

Niebler