

Beschluss

VG Frankfurt, §§ 16, 18 HGIG, § 45

HVwVfG

Beteiligung der Frauenbeauftragten als Organ der Dienststelle zwingend

Die vollständige Unterrichtung der Frauenbeauftragten nach § 16 Abs. 3 S. 1 HGIG steht als öffentlich-rechtliche Pflicht nicht zur einvernehmlichen Disposition der Dienststelle und der Frauenbeauftragten, sondern ist zwingend zu erfüllen.

Ob die zwingenden Merkmale des Anforderungsprofils erfüllt werden, unterliegt in vollem Umfang der gerichtlichen Kontrolle.

Beschluss des VG Frankfurt vom 16.03.2012, 9 L 295/12.F

Aus den Gründen:

[...] Die Auswahlentscheidung vom 14. Dezember 2011 war zunächst in formeller Hinsicht fehlerhaft, weil der zur Bekanntgabe dienende Ablehnungsbescheid keinerlei sachliche Begründung aufweist, [...]. Die fehlende Begründung ist jedoch [...] nachgeholt worden.

Fraglich und anhand der Aktenlage nicht nachzuvollziehen ist jedoch, ob die Frauenbeauftragte über die beabsichtigte Auswahlentscheidung ordnungsgemäß entsprechend § 16 Abs. 3 S. 1 HGIG unterrichtet worden ist. Zwar hat die Frauenbeauftragte noch am 13. Dezember 2011 auf dem Anschreiben des gleichen Tages kurz den Vermerk angebracht, dass gegen die beabsichtigte Entscheidung keine Einwände erhoben werden. Daraus ergibt sich jedoch nicht, dass sie entsprechend den gesetzlichen Erfordernissen über den genauen Inhalt der Auswahlentscheidung, das Anforderungsprofil und die beigezogenen Beurteilungen, die Notizen der Auswahlgespräche tatsächlich vollständig unterrichtet worden ist und ihre Entscheidung zur Nichterhebung von Einwänden auf der Grundlage einer in dieser Hinsicht vollständigen Unterrichtung getroffen hat.

Für die Beurteilung dieser Frage kann nicht auf die personalvertretungsrechtliche Behandlung derartiger Verfahrensfehler abgestellt werden, Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen sind Interessenvertretungen der Beschäftigten, sodass die diesen Vertretungen unterlaufenden Verfahrensfehler grundsätzlich zulasten der Beschäftigten gehen und die Entscheidung des Dienstherrn nicht fehlerhaft machen. Daher ist allgemein anerkannt, dass die mangelhafte Unterrichtung eines Personalrats grundsätzlich nicht zur Unbeachtlichkeit einer von erklärten oder kraft gesetzlicher Fiktion eingetretenen Zustimmung zu einer beteiligungspflichtigen Maßnahme führt, wenn nicht dem Personalrat durch das Verhalten der Dienststelle die Erkennbarkeit

eines weiteren Bedarfs an Unterrichtung unmöglich gemacht worden ist.

Die Frauenbeauftragte ist demgegenüber keine Interessenvertretung der Beschäftigten, sondern nimmt ihre Aufgaben als Teil der Verwaltung für diese und in ihrer Verantwortung wahr. Daran ändert ihre Weisungsfreiheit in der konkreten Amtsführung (§ 18 Abs. 1 S. 2 HGIG) nichts. Die Frauenbeauftragte ist ungeachtet dessen ein Organ der Dienststelle und erfüllt deren gleichstellungsrechtliche Aufgaben in einer besonderen Stellung, ohne deshalb den einzelnen Beschäftigten gegenüber individuell verpflichtet zu sein oder sich auf deren Interessen ausrichten zu müssen. Der hessische Gesetzgeber hat sich wie die meisten Gleichstellungsgesetze in Bund und Ländern mit der Einrichtung der Frauenbeauftragten für das sog. Verwaltungsmodell entschieden, da die amtliche Tätigkeit nach der ausdrücklichen Regelung in § 18 Abs. 1 S. 1 HGIG eine dienstliche Tätigkeit darstellt (BAG U. v. 13.2.2001 – 4 AZR 700/39 – PersR 2001, 530, 531 = HGIG-ES E.I.2.1 § 20 HGIG Nr. 6).

Die Dienststelle hat mit ihrer Unterrichtungspflicht gegenüber der Frauenbeauftragten eine öffentlich-rechtliche Pflicht zu erfüllen, die weder ihrer Disposition noch der gemeinsamen Disposition von Frauenbeauftragter und Dienststelle in dem Sinne untersteht, dass zumindest einvernehmlich auf die gesetzlich gebotene vollständige Unterrichtung verzichtet werden könne (vgl. zur Entlastung nach § 18 Abs. 1 S. 3 HGIG Kammer B. v. 29.7.2008 – 9 L 181/08.F – HGIG-ES E.I.2.2 § 18 HGIG 2007 Nr. 1). Derartige anzuerkennen, würde darauf hinauslaufen, die rechtliche Möglichkeit der einvernehmlichen Nichterfüllung gesetzlicher Pflichten zu eröffnen, obwohl das zugrunde liegende Gesetz für eine derartige Gestaltungsweise keinen eigenen Anhalt bietet. Die Unterrichtung der Frauenbeauftragten muss daher auch dann in jeder Hinsicht vollständig sein, wenn diese keine diesbezüglichen Mängel geltend macht.

Da diese Unterrichtung nach dem derzeitigen Stand nicht nachvollzogen werden kann, ist die Auswahlentscheidung in formeller Hinsicht fehlerhaft zustande gekommen. Aus § 16 Abs. 4 S. 1 HGIG ergibt sich zwar die Möglichkeit einer Nachholung der unterlassenen Beteiligung der Frauenbeauftragten. Diese Nachholung ist auch zwingend vorgeschrieben. Bisher ist es jedoch nicht zu dieser Nachholung der Beteiligung gekommen, was im ersten Schritt die vollständige Unterrichtung der Frauenbeauftragten voraussetzt. Als Folge dieses Mangels besteht in Anlehnung an § 95 Abs. 2 S. 2 SGB IX das Gebot, die ohne ordnungsgemäße Beteiligung getroffene Entscheidung bis zur Nachholung der Beteiligung auszusetzen (vgl. ArbG Darmstadt U. v. 16.10.1997 – 2 Ca 491/96 – HGIG-ES E.I.2.1 § 18 HGIG Nr. 5).