

RECHTSPRECHUNGS-CHECK

10 Entscheidungen, die Gleichstellungsbeauftragte kennen sollten

Aktuelle und wegweisende Rechtsprechung – kompakt für die Praxis zusammengefasst.

Als Gleichstellungsbeauftragte musst du nicht jede Gerichtsentscheidung kennen. Aber du solltest wissen, **welche Entscheidungen für deine tägliche Arbeit wichtig sind.**

Ich habe deshalb 10 Entscheidungen für dich ausgewählt.

1. Frühzeitige Beteiligung und aktives Teilnahmerecht

BVerwG, Urteil vom 08.04.2010 – 6 C 3.09

Thema: Aktive Teilnahme an Entscheidungsprozessen

Die Entscheidung betrifft die Frage, wann eine Gleichstellungsbeauftragte an Besprechungen der Dienststelle teilnehmen darf.

Das BVerwG stellte klar: Das aktive Beteiligungsrecht kann auch die Teilnahme an Dienstbesprechungen umfassen, wenn diese den jeweiligen Entscheidungsprozess wesentlich steuern und es nicht um ausschließlich fachliche Angelegenheiten geht.

Für die Praxis:

Nicht erst die fertige Entscheidung ist relevant. Entscheidend ist, ob die personelle, soziale oder organisatorische Angelegenheit am Anfang des Entscheidungsprozesses ist und die Entscheidung noch gestaltungsfähig ist.

2. Stellenausschreibung: Information am Vortag reicht nicht

VG Köln, Urteil vom 22.08.2013 – 15 K 5790/11

Thema: Rechtzeitige Beteiligung bei einer geänderten Stellenausschreibung

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde über eine inhaltlich geänderte Stellenausschreibung erst kurz vor deren Veröffentlichung informiert.

Das Gericht sah darin keine ausreichende Beteiligung. Gerade wegen der Änderungen hätte die Gleichstellungsbeauftragte erneut beteiligt werden müssen.

Dabei entscheidet die Dienststelle auch nicht über ggf. fehlende Gleichstellungsrelevanz. Darüber entscheidest grundsätzlich du als Gleichstellungsbeauftragte.

Für die Praxis:

Eine Information allein ist nicht automatisch eine ordnungsgemäße Beteiligung. Die Beteiligung muss so früh erfolgen, dass die Gleichstellungsbeauftragte die Entscheidung tatsächlich beeinflussen kann. Du entscheidest außerdem über die Gleichstellungsrelevanz einer Maßnahme.

3. Vorbereitung einer Besetzungsentscheidung

VG Berlin, Urteil vom 08.05.2014 – 5 K 141.12

Thema: Beteiligung bereits bei der Vorbereitung

Die Gleichstellungsbeauftragte rügte, erst beteiligt worden zu sein, als die Entscheidung über den Besetzungsvorschlag einer Stelle bereits weitgehend feststand.

Das Gericht stellte einen Anspruch auf Beteiligung an der Vorbereitung der Besetzungsentscheidung fest.

Für die Praxis:

Frühzeitige Beteiligung bedeutet mehr als eine nachträgliche Kontrolle. Die Gleichstellungsbeauftragte soll in die Willensbildung einbezogen werden. Der Vorschlag zur Besetzung ist ein wichtiger Bestandteil der Vorbereitung einer Auswahlentscheidung.

4. Teilnahme an Vorstellungsgesprächen – auch wenn nur Männer eingeladen sind

OVG Bremen, Urteil vom 18.10.2016 – 1 LC 122/14

Thema: Teilnahme an Vorstellungsgesprächen

Die Frauenbeauftragte war nicht zu Vorstellungsgesprächen eingeladen worden, weil ausschließlich männliche Bewerber eingeladen waren.

Das Gericht sah darin eine Verletzung ihres Teilnahmerechts.

Für die Praxis:

Das Teilnahmerecht entfällt nicht allein deshalb, weil sich im weiteren Auswahlverfahren nur noch männliche Bewerber befinden. Sie muss auch die Möglichkeit bekommen, vergleichend Analyse aufzustellen.

5. Auswahlkommission: Beteiligung schon bei deren Besetzung

VG Potsdam, Urteil vom 27.01.2021 – 2 K 1448/18

Thema: Beteiligung bei der Besetzung einer Auswahlkommission

Die Gleichstellungsbeauftragte war nicht an der konkreten Besetzung der Auswahlkommission beteiligt worden.

Das Gericht sah darin eine Verletzung ihres Beteiligungsrechts.

Für die Praxis:

Die Beteiligung beginnt nicht erst beim Auswahlgespräch. Auch die Zusammensetzung der Auswahlkommission kann ein wesentlicher Vorbereitungsschritt der Personalentscheidung sein.

6. Einzelne dienstliche Beurteilungen: Wann besteht ein Beteiligungsrecht?

BVerwG, Urteil vom 09.09.2021 – 2 A 3/20

Thema: Beteiligung bei dienstlichen Beurteilungen

Das BVerwG entschied, dass Gleichstellungsbeauftragte nach dem Bundesgleichstellungsgesetz nicht an der Erstellung einzelner dienstlicher Beurteilungen zu beteiligen sind.

Die Beteiligung im Beurteilungswesen betrifft insbesondere die Beurteilungsrichtlinien und die dort genannten Besprechungen.

Für die Praxis:

Das Beteiligungsrecht im Beurteilungswesen ist differenziert zu betrachten. Nicht jede einzelne Beurteilung löst automatisch ein Beteiligungsrecht aus.

7. Dienstliche Beurteilung: Eine andere Perspektive

OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 02.07.2023 – 4 S 3.18

Thema: Beteiligung der Frauenvertreterin bei einer dienstlichen Beurteilung nach Berliner Landesrecht

Das Gericht stellte für den dort geltenden Rechtsrahmen fest, dass die Frauenvertreterin bei einer dienstlichen Beurteilung zu beteiligen war.

Die Beteiligung musste vor dem Personalrat und vor der Eröffnung der Beurteilung erfolgen.

Für die Praxis:

Welche Beteiligungsrechte bestehen, hängt entscheidend davon ab, **welches Gleichstellungsgesetz für deine Dienststelle gilt.**

8. Befristung: Muss die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt werden?

BAG, Urteil vom 12.06.2024 – 7 AZR 203/23

Thema: Beteiligung bei der Befristung eines Arbeitsvertrags

Das BAG entschied für das nordrhein-westfälische Landesgleichstellungsgesetz, dass die Befristung eines Arbeitsvertrags keine personelle Maßnahme ist, die der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten unterliegt.

Für die Praxis:

Nicht jede arbeitsvertragliche Vereinbarung ist automatisch eine beteiligungspflichtige personelle Maßnahme.

9. Wenn die Gleichstellungsbeauftragte selbst Bewerberin ist

BVerwG, Urteil vom 18.07.2024 – 5 C 14/22

Thema: Eigene Bewerbung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte selbst bewarb sich auf Stellen, bei deren Besetzungsverfahren sie ansonsten Beteiligungsrechte gehabt hätte.

Das BVerwG stellte darauf ab, dass sie wegen ihrer eigenen Bewerbung nach dem Grundsatz der Unbefangenheit und Unparteilichkeit von der Wahrnehmung dieser Befugnisse ausgeschlossen war. Ihre Stellvertreterin durfte an ihrer Stelle beteiligt werden.

Für die Praxis:

Die eigene Bewerbung kann die Ausübung der organschaftlichen Beteiligungsrechte ausschließen. Stattdessen ist deine Stellvertreterin im Boot, auch wenn du grundsätzlich anwesend bist und kein klassischer Vertretungsfall vorliegt.

10. Nichtbeteiligung bei einer Versetzung

OVG NRW, Urteil vom 19.06.2015 – 6 A 586/12

Thema: Folgen einer fehlenden Beteiligung

Bei einer Versetzung war die Gleichstellungsbeauftragte nicht beteiligt worden.

Das Gericht wertete die Versetzungsverfügung bereits wegen der fehlenden Beteiligung als formell rechtswidrig.

Außerdem stellte das Gericht klar: Ein allgemeiner Verzicht der Gleichstellungsbeauftragten auf ihre Beteiligung berechtigt den Dienstherrn nicht dazu, von der Beteiligung abzusehen.

Für die Praxis:

Die Unterrichtung über die Maßnahme und die Möglichkeit der Mitwirkung sind zentrale Bestandteile der Beteiligungsrechte. Werden die Beteiligungsrechte nicht eingehalten, kann dies Folgen für die Verwaltungsentscheidung haben und diese rechtswidrig werden lassen.

Hinweis: Dieser Rechtsprechungs-Check dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung. Die dargestellten Entscheidungen beziehen sich teilweise auf unterschiedliche Gleichstellungs- bzw. Landesgesetze. Für die konkrete Beurteilung einer Situation ist daher immer der für die jeweilige Dienststelle geltende Rechtsrahmen maßgeblich.*

Rechtsanwaltskanzlei Kunz
www.kanzlei-kunz.de
Info@kanzlei-kunz.de

