

Beschluß

Einigungsstelle, §§ 2 II Ziff. 2 u. 5, 52 VI i.V.m. 52 I, 51 I Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein
Frauenförderung durch den Personalrat

Der Personalrat ist berechtigt, die Zustimmung zu einer von der Dienststelle beabsichtigten Einstellung zu verweigern, wenn diese gegen das Gebot der Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. gegen das Verbot der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts verstoßen würde (Art. 3 GG und § 2 II MBG Schl.-H.).

Beschluß der Einigungsstelle vom 16.10.1992

Aus den Gründen:

I.

Der Antragsteller begehrt die Ersetzung der Zustimmung des Personalrates zur Einstellung eines Mitarbeiters.

Im Kreiskrankenhaus S. ist seit April d.J. die Stelle des stellvertretenden Verwaltungsleiters unbesetzt. Die Stelle wurde überregional ausgeschrieben, und es bewarben sich acht Frauen und dreizehn Männer auf diese Stelle.

1. Frau P., 34 Jahre alt, Fachhochschulabschluß Diplomverwaltungsangestellte, 3 3/4-jährige Tätigkeit in der Funktion der zu vergebenden Stelle in einem ähnlichen Krankenhaus.
2. Frau A., 26 Jahre alt, Fachhochschulabschluß Diplomkauffrau, Fachrichtung Gesundheitswesen, 2 1/4-jährige Tätigkeit in einer Position, wie sie einem Teil des Aufgabenprofils der zu besetzenden Stelle entspricht.
3. Herr D., 33 Jahre alt, Fachhochschulabschluß Diplomkauffmann, Fachrichtung Gesundheitswesen, 1-jährige Berufserfahrung in stellenbezogener Tätigkeit.

Die Mitglieder der Auswahlkommission entschieden, die vakante Stelle mit einer Frau zu besetzen und daß von den Bewerberinnen Frau P. am besten geeignet sei. Der Personalrat erteilte die Zustimmung zur Einstellung von Frau P.

Die verwaltungsinterne Auswahlkommission leitete ihre Entscheidung dem Kreisausschuß zu. Nach Abschluß der Vorstellungsgespräche stimmte der Kreisausschuß mit fünf Stimmen für den Bewerber D., die zweite Bewerberin, Frau A., erhielt vier Stimmen und Frau P. keine.

Der Kreis S. beantragte beim Personalrat die Zustimmung zur Einstellung des Herrn D. Mit Schreiben vom 20.8.1992 teilte der Personalrat mit, daß er seine Zustimmung verweigere, weil die „bisherigen erworbenen beruflichen Qualifikationen des männlichen Bewerbers und einer weiblichen Bewerberin ... identisch“ seien und nach dem MBG Schl.-H. der Personalrat verpflichtet sei, zur Gleichstellung von Frauen zu sorgen.

Der Kreis S. behauptet, der Kreisausschuß habe zunächst mehrheitlich entschieden, daß für die zu besetzende Stelle die Bewerber A. und D. durch ihr Fachhochschulstudium zur/m Diplomkauffrau/mann, Fachrichtung Gesundheitswesen, die besseren Qualifikationen gegenüber der Bewerberin P. aufwiesen. Für die Stelle eines stellvertretenden Verwaltungsleiters seien weitreichende betriebswirtschaftliche Kenntnisse erforderlich. Die Entscheidung sei sodann zwischen Frau A. und Herrn D. getroffen worden. Aufgrund des selbstbewußten Auftretens von Herrn D. habe dieser gezeigt, daß er der Führungsaufgabe besser gewachsen sei als die unsicher bzw. nervös auftretende Frau A. Der Personalrat sei nicht befugt, seine eigene Beurteilung an die Stelle der Eignungsbeurteilung der Dienststelle zu setzen.

Der Personalrat trägt vor, daß Frauen in der Kreisverwaltung S. in Führungsposition – unstreitig – unterrepräsentiert seien. Von den drei in die engere Wahl gezogenen Bewerbern habe Frau P. zumindest eine gleichwertige, wenn nicht gar höherwertige Qualifikation für die zu besetzende Stelle als der Bewerber D. Durch ihre 3 3/4-jährige Tätigkeit in der Funktion der zu verge-

benden Stelle in einem ähnlichen Krankenhaus sei sie sofort einsetzbar. Die somit durch Berufserfahrung erworbenen Qualifikationen würden der theoretischen Ausbildung des Herrn D. in nichts nachstehen. Der Landrat habe dem Personalrat gegenüber die Entscheidung des Kreisausschusses damit begründet, daß das Alter und das forsche Auftreten des Herrn D. den Ausschlag gegeben hätten, während Frau A. zu jung sei und schüchtern gewirkt habe, Frau P. habe sich demgegenüber überzogen selbstsicher dargestellt.

Da das MBG Schl.-H. von den Personalräten Unterstützung von Maßnahmen zur Gleichstellung und Förderung von Frauen fordere, habe er der Einstellung des Herrn D. nicht zustimmen können.

II.

Der Antrag ist nicht begründet. Der Personalrat hat zu Recht seine Zustimmung zur Einstellung des Bewerbers D. verweigert.

In Abänderung zum alten Personalvertretungsgesetz sieht das MBG Schl.-H. keine enumerativ aufgelisteten Verweigerungsgründe mehr vor. In diesem Rahmen hat der Personalrat – nach der alten Rechtslage und somit erst Recht nach dem neuen, weitergehenden MBG Schl.-H. – das Recht, zu prüfen, ob die beabsichtigte Einstellung gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung oder eine Verwaltungsanordnung verstößt. Bei der Frage, ob die Einstellung gegen ein Gesetz verstößt, kommen insbesondere Verstöße gegen das Grundgesetz, aber auch gegen das MBG selbst in Betracht.

Der Personalrat darf mithin prüfen, ob durch die getroffene Auswahlentscheidung nicht andere Bewerber z.B. aus unsachlichen Gründen benachteiligt werden oder Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Art. 3 GG verletzt wird, falls er eine dieser Fragen bejaht, darf er seine Zustimmung verweigern. Die beabsichtigte Einstellung kann auch gegen das MBG selbst verstoßen, auch dann ist der Personalrat befugt, seine Zustimmung zu verweigern. Der Personalrat kann die Zustimmung zu einer beabsichtigten personellen Maßnahme nur dann verweigern, wenn die Dienststelle bei der Eignungsbeurteilung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat oder von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist oder allgemeingültige Maßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt hat (BVerwG, bei Buchholz, 2.5.0 Nr. 8 zu § 77 BPersVG).

Vorliegend hat der Personalrat seine Zustimmung zu Recht wegen Verstoßes gegen seine gesetzlichen Pflichten gemäß § 2 Abs. 2 Ziff. 2 u. 5 MBG verweigert; der Kreis S. hat bei seiner Auswahlentscheidung den gesetzlichen, auch ihm durch § 2 MBG vorgegebenen Beurteilungsspielraum verlassen. Nach den zuvor genannten Vorschriften hat der Personalrat gemeinsam mit der Dienststelle dafür zu sorgen, daß alle Personen, die sich um eine Dienststelle bewerben, nach Recht und Billigkeit behandelt

werden, insbesondere jede Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechtes unterbleibt (Ziff. 2) und daß Maßnahmen durchgeführt werden, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen (Ziff. 5). Die Einstellung des Herrn D. würde gegen diese gesetzlichen Verpflichtungen des Personalrates verstoßen.

Durch das neue MBG sind die Mitbestimmungsrechte des Personalrates bewußt erweitert worden, es ist in § 2 MBG eine sogenannte „Allzuständigkeit“ des Personalrates normiert worden. Die Abs. 2 und 3 des § 2 MBG konkretisieren dabei die enge und gleichberechtigte Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Dienststelle (Fuhrmann/Neumann, Personalvertretungsrecht Schl.-H., Kommentar, 3. Aufl., § 2 Ziff. 5).

Der Kreis S. hat im vorliegenden Fall die Auswahlentscheidung unter Verletzung der gesetzlichen Bestimmungen nach § 2 Abs. 2 Ziff. 2 u. 5 MBG getroffen und damit seinen Ermessens- und Beurteilungsspielraum verlassen. Zu Recht hat der Personalrat in der Einigungsstelle vortragen lassen, daß die Bewerberin P. eine gleichwertige fachliche Eignung aufwies wie der Bewerber D. Es muß dem Personalrat an dieser Stelle zugebilligt werden, die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der einzelnen Bewerber bei der beabsichtigten Besetzung einer Stelle ebenfalls zu beurteilen, denn sonst könnte er seiner gesetzlichen Aufgabe, gemeinsam mit der Dienststelle Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen, nicht nachkommen.

Die Bewerberin P. hat unstreitig bereits fast vier Jahre als stellvertretende Verwaltungsleiterin in einem Krankenhaus gearbeitet und wäre im Gegensatz zu den übrigen Kandidaten nach Aussage des Personalrates sofort praktisch einsetzbar gewesen; diese Aussage wurde von dem Verwaltungsleiter in der Beratung der Einigungsstelle bestätigt. Durch die nahezu vierjährige Tätigkeit als stellvertretende Verwaltungsleiterin eines Krankenhauses hat Frau P. gezeigt, daß sie die Anforderungen an die zu besetzende Stelle erfüllt. Es ist für die Einigungsstelle nicht ersichtlich, warum die Hochschulausbildung zum Diplomkaufmann, Fachrichtung Gesundheitswesen, die durch nahezu vierjährige Berufserfahrung erworbenen Kenntnisse auf dem Gebiet der Krankenhausverwaltung übersteigen. Die Einstellung des Herrn D. verstieße mithin gegen das Gebot, Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu treffen, § 2 Abs. 2 Ziff. 5 MBG, da unstreitig Frauen in Leitungspositionen in der Verwaltung des Kreises S. unterrepräsentiert sind.

Aber auch die seitens des Kreises S. zwischen den Bewerbern A. und D. getroffene Auswahl verstößt gegen die gesetzlichen Regelungen des § 2 Abs. 2 Ziff.

2 und 5 MBG. Frau A. hat den gleichen Hochschulabschluß erworben wie Herr D. Darüberhinaus kann Frau A. eine längere einschlägige Berufspraxis nachweisen. Das Alter spielt bei der in Aussicht genommenen Stelle nach dem Anforderungsprofil keine Rolle.

Ob der Nachweis von Führungsqualitäten allein aus dem Verhalten in einem Vorstellungsgespräch entnommen werden kann und letztlich darf, ist nach Ansicht der Einigungsstelle zweifelhaft. Hier steht indessen die längere Berufserfahrung der Frau A. dem selbstsicheren Auftreten des Herrn D. gegenüber, wobei letzteres weder ein meßbarer noch ein verlässlicher Wert für das Vorliegen von Führungsqualitäten ist. Der Kreis S. hat hier abermals seinen Beurteilungsspielraum verlassen, indem er das selbstsichere Auftreten des Herrn D. und das vermeintlich nervöse, unsichere Verhalten der Frau A. als Auswahlkriterium genommen hat, ohne die längere Berufserfahrung der Frau A. mitzubersichtigen.

Auch hier fiel die Auswahl ohne nachvollziehbaren Grund zu Lasten einer Frau aus, so daß auch aus diesem Grunde der Personalrat berechtigt war, seine Zustimmung zur Einstellung des Herrn D. zu verweigern. Dies muß umso mehr gelten, als daß bei Frau P. das selbstsichere Auftreten nach unbestrittener Aussage des Personalrates seitens der Kreisversammlung als arrogant und überzogen, während es bei Herrn D. als Anzeichen für Führungsqualitäten gewertet worden ist, damit wurde bei einer Frau ein bestimmtes Verhalten anders beurteilt als bei einem Mann, § 2 Abs. 2 Ziff. 2 MBG.

Mitgeteilt von LAG-Präsidentin Dr. Ninon Colneric, Kiel