

5. September 2016

Frauenförderung im Beamtenverhältnis bei Beförderungsentscheidungen

Verwaltungsgericht Düsseldorf, Beschluß vom 5. September 2016,
2 L 2866/16

„Gut gemacht“ – das ist nicht das zwingende Ergebnis von „gut gemeint“. Mit der nun – soweit absehbar – ersten verwaltungsgerichtlichen Entscheidung zur in § 19 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes Nordrhein-Westfalen (LBG NRW) vorgesehenen erweiterten Frauenförderung im Rahmen von Beamtenverhältnissen hat das Verwaltungsgericht Düsseldorf der sicher guten Absicht des Gesetzgebers eine nicht grundgesetzkonforme Umsetzung bescheinigt.

Zur Erinnerung: Daß bei nach Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG) und damit in erster Linie aufgrund von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu treffenden Beförderungsentscheidungen des Dienstherrn, nach Ausschöpfen des Leistungsvergleichs, die Zielsetzung der Förderung von weiblichen Beamten ein legitimes Ziel ist, ist gesetzgeberisch keine echte Neuerung. In der Fassung des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes hat der Gesetzgeber für Nordrhein-Westfalen aber bestimmt, daß die Bevorzugung eines weiblichen Beförderungsbewerbers bereits greift, wenn das Gesamtergebnis der aktuellen dienstlichen Beurteilung „gleichwertig“ – also wohl punktgleich – ist. Das durch die Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen und das Bundesverwaltungsgericht entwickelte Procedere für einen erschöpfenden Eignungsvergleich sollte also für die Frage der Frauenförderung abgeschnitten werden – und zwar ohne das die Erst- und Endbeurteiler bei Erteilung der Bewertungen in den dienstlichen Beförderungen davon Kenntnis hatten und dies zur Grundlage der Bewertung machen zu können.

Wenig überraschend – zumal die meisten Beamtenrechtsexperten erhebliche Bedenken gegen die Vereinbarkeit der gesetzlichen Regelung mit Art. 33 Abs. 2 GG geäußert haben – hat diese Neuregelung bei männlichen Beamten ein ausgesprochenes Gefühl der Benachteiligung verursacht – und zwar auch bei denjenigen, welche einer angemessenen und zielgerichteten „Frauenförderung“ bzw. tatsächlich: der endlich echten Gleichbehandlung aufgeschlossen gegenüberstehen. Die darausfolgende Welle von Rechtshilfeersuchen gegen auf Grundlage von § 19 Abs. 6 LBG NRW n. F. getroffene Beförderungsentscheidungen hat die Umsetzung von Beförderungen im öffentlichen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen fast lahmgelegt.

Rechtsanwalt

Mark Fröse

Lehrbeauftragter an der
FHöV NRW für Beamtenrecht
Tätigkeitsschwerpunkte
Beamten-, Arbeits-, und
Strafrecht

Rechtsanwalt

Wolfgang Reuter †

FA für Arbeitsrecht
Tätigkeitsschwerpunkte
Beamten-, Arbeits- und
Vertragsrecht

Rechtsanwalt

Dr. Richard Bley¹

Tätigkeitsschwerpunkte
Wirtschafts- und Steuerstrafrecht

Gladbacher Straße 6
40219 Düsseldorf
kanzlei@reuter-froese.de

in überörtlicher Bürogemeinschaft

Rechtsanwälte

Scherello und Kollegen

Rechtsanwalt

Christian Scherello²

Tätigkeitsschwerpunkte
Insolvenz-, Vollstreckungs- und
Gesellschaftsrecht

Rechtsanwältin

Stefanie Kramer-Lips^{1 2}

Tätigkeitsschwerpunkte
Verkehrs-, Miet und
privates Baurecht

Riemannstraße 56
04107 Leipzig
info@schерello-pp.de

¹ freier Mitarbeiter

² Mitglied der Rechtsanwaltskammer Sachsen

Das Verwaltungsgericht Düsseldorf hat nun den Fall eines Polizeivollzugsbeamten aus einer Landesbehörde entschieden und dem Antrag auf Erlaß einer einstweiligen Anordnung stattgegeben.

Nach Auffassung des Verwaltungsgerichts hat der Gesetzgeber seine Kompetenz zur Gesetzgebung überschritten – sprich: die hier getroffene Regelung zur Frauenförderung durfte der Landesgesetzgeber mangels Gesetzgebungsbefugnis gar nicht beschließen. Damit kommt es für die Verfassungswidrigkeit nicht mehr darauf an, ob die vorgesehene Bevorzugung von weiblichen Beamten nach § 19 Abs. 6 Satz 3 LBG NRW n. F. mit Artikel 33 Abs. 2 GG und den dazu entwickelten Grundsätzen des Eignungsvergleichs zu vereinbaren ist; das Gericht hat hierzu bereits Bedenken dagegen geäußert, ob ein derart frühzeitiger Rückgriff auf ein sogenanntes Hilfskriterium – und damit eine erhebliche Einschränkung des Leistungsgrundsatzes – mit dem Ziel der Qualitätssicherung im öffentlichen Dienst zu vereinbaren ist.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Es werden weitere folgen. Und das Oberverwaltungsgericht wird sich sicher gleichfalls mit der Verfassungsmäßigkeit/ Verfassungswidrigkeit der Regelung in § 19 Abs. 6 LBG NRW n. F. noch befassen müssen.