



BUNDESVERWALTUNGSGERICHT

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

BVerwG 6 C 3.09
OVG 3 LB 26/06

Verkündet
am 8. April 2010
Bärhold
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In der Verwaltungsstreitsache

hat der 6. Senat des Bundesverwaltungsgerichts
auf die mündliche Verhandlung vom 8. April 2010
durch den Vorsitzenden Richter am Bundesverwaltungsgericht
Dr. Bardenhewer und die Richter am Bundesverwaltungsgericht Büge,
Dr. Graulich, Vormeier und Dr. Bier

für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des
Schleswig-Holsteinischen Obergerichts vom
9. Dezember 2008 wird mit der Maßgabe zurückgewiesen,
dass festgestellt wird, dass der Beklagte durch den Aus-
schluss der Klägerin von der Teilnahme an der Führungs-
klausur vom 11. Dezember 2003 deren Rechte verletzt
hat.

Der Beklagte trägt die Kosten des Revisionsverfahrens.

G r ü n d e :

I

- 1 Die Beteiligten streiten um den Teilnahmeanspruch der Klägerin als Gleichstellungsbeauftragte an einer sog. Führungsklausur ihrer Dienststelle.
- 2 Bei den Führungsklausuren handelt es sich um jährlich einmal stattfindende Dienstbesprechungen der Führungskräfte des jeweiligen Hauptzollamtes über künftige Schwerpunkte des Verwaltungshandelns. Insbesondere wird der vom Bundesministerium der Finanzen für das jeweilige Folgejahr entwickelte Entwurf des Hauptzollamt-Zielekatalogs erörtert, auf seine Realisierbarkeit überprüft und gegebenenfalls mit Änderungswünschen und Ergänzungen versehen. Den Führungsklausuren auf der Ebene der Hauptzollämter schließen sich Füh-

zungskonferenzen auf der Ebene der Bundesfinanzdirektionen an, deren Ergebnisse ihrerseits in eine weitere Führungskonferenz im Bundesfinanzministerium eingebracht werden. Dort wird die abschließende Entscheidung über die Zielsetzungen getroffen.

- 3 Im November 2003 wurde die Klägerin davon in Kenntnis gesetzt, dass sie als Gleichstellungsbeauftragte nicht zu der für den 11. Dezember 2003 einberufenen Führungsklausur zur Erörterung des Entwurfs des Hauptzollamt-Zielekatalogs für das Jahr 2004 eingeladen werde. Dieser Katalog enthielt u.a. strategische Ziele wie Stärkung der Eigenverantwortung, Personalführung, Personalsteuerung, Personalentwicklung sowie Förderung der Gleichstellung. Gegen ihren Teilnahmeausschluss legte die Klägerin Einspruch ein, den die Oberfinanzdirektion durch Einspruchsbescheid vom 3. Dezember 2003 mit der Begründung zurückwies, der Teilnehmerkreis sei auf die Führungskräfte der Behörde beschränkt, zu denen die Klägerin nicht gehöre.
- 4 Nachdem der Versuch einer außergerichtlichen Einigung für gescheitert erklärt worden war, hat die Klägerin die vorliegende Klage erhoben. Das Verwaltungsgericht hat die Klage abgewiesen. Demgegenüber hat das Oberverwaltungsgericht antragsgemäß festgestellt, dass die Klägerin durch die Zugangsverweigerung in ihren Rechten als Gleichstellungsbeauftragte verletzt werde und ihr der Zugang zu den Führungsklausuren ihrer Dienststelle zu gewähren sei, wenn diese personelle, organisatorische und soziale Angelegenheiten beträfen. Die betreffende Führungsklausur sei in derartigen Angelegenheiten Teil des Entscheidungsprozesses. An diesem sei der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig die Gelegenheit zur aktiven Teilnahme zu gewähren. Die bloße Möglichkeit, zu den Entwürfen schriftlich Stellung zu nehmen, reiche nicht aus, um den Zweck der aktiven Teilnahme zu erfüllen.
- 5 Der Beklagte hat gegen das Berufungsurteil die vom Oberverwaltungsgericht zugelassene Revision eingelegt. Er macht geltend, die Klägerin habe kein Recht auf persönliche Teilnahme an den Führungsklausuren, auch wenn die Umsetzung des jeweiligen Zielekatalogs den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten berühre. Diese nehme ihr gesetzlich verbürgtes Mitwirkungs-

recht regelmäßig durch schriftliches Votum wahr und habe darüber hinaus ein unmittelbares Vortragsrecht sowie eine unmittelbare Vortragspflicht gegenüber der Dienststellenleitung; ein Anwesenheits- und Rederecht in Besprechungen, Sitzungen und Konferenzen sei demgegenüber nicht vorgesehen. Vor diesem Hintergrund sei die aktive Teilnahme der Klägerin am Entscheidungsprozess bezüglich des Hauptzollamt-Zielekatalogs dadurch gewährleistet, dass sie den Entwurf frühzeitig erhalte und nach Beendigung der Führungsklausur unverzüglich über deren Ergebnisse unterrichtet werde, sodass sie etwaige Einwände schriftlich äußern oder dem Dienststellenleiter mündlich vortragen könne.

6 Der Beklagte beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Schleswig-Holsteinischen Oberverwaltungsgerichts vom 9. Dezember 2008 die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Schleswig-Holsteinischen Verwaltungsgerichts vom 5. Juli 2006 zurückzuweisen.

7 Die Klägerin beantragt,

die Revision mit der Maßgabe zurückzuweisen, dass festgestellt wird, dass der Beklagte durch ihren Ausschluss von der Teilnahme an der Führungsklausur vom 11. Dezember 2003 ihre Rechte verletzt hat.

8 Sie verteidigt das Urteil des Oberverwaltungsgerichts.

9 Der Vertreter des Bundesinteresses schließt sich den Ausführungen des Oberverwaltungsgerichts gleichfalls an.

II

10 Die Revision ist unbegründet. Das angefochtene Urteil beruht nicht auf einer Verletzung revisiblen Rechts (§ 137 Abs. 1 VwGO). Das Oberverwaltungsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben.

- 11 1. Die Klage, die die Klägerin in der Revisionsinstanz zutreffend auf die Feststellung der Rechtswidrigkeit ihres Ausschlusses von der Teilnahme an der Führungsklausur vom 11. Dezember 2003 beschränkt hat (§ 173 VwGO i.V.m. § 264 ZPO), ist zulässig.
- 12 a) Die Statthaftigkeit der Feststellungsklage ergibt sich aus § 22 Abs. 3 Nr. 1 BGG, wonach die Anrufung des Gerichts u.a. darauf gestützt werden kann, dass die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat. Es handelt sich dabei um einen gesetzlich besonders ausgeformten Organstreit (vgl. auch Beschluss vom 30. März 2006 - BVerwG 2 B 8.06 - juris Rn. 2), dessen Gegenstand, wie sich aus dem systematischen Zusammenhang mit den Regelungen des anlassbezogenen Einspruchsrechts (§ 21 BGG) und des nachfolgenden außergerichtlichen Einigungsversuchs (§ 22 Abs. 1 Satz 1 BGG) erschließt, auf die Feststellung eines konkreten Rechtsverstoßes durch ein bestimmtes Handeln oder Unterlassen der Dienststellenleitung beschränkt ist. Diese prozessuale Ausgestaltung schließt zwar nicht ohne Weiteres die Möglichkeit eines auf die einstweilige Verhinderung eines konkreten Rechtsverstoßes gerichteten vorläufigen Rechtsschutzes nach § 123 VwGO aus (s. OVG Hamburg, Beschluss vom 25. Mai 2009 - 1 Bs 85/09 - juris Rn. 5), wohl aber ein „abstraktes“, von einem konkreten Rechtsverstoß losgelöstes Feststellungsbegehren (zu der insoweit abweichenden Rechtslage in dem gemäß § 83 Abs. 2 BPersVG auf das Personalvertretungsrecht anwendbaren arbeitsgerichtlichen Verfahren s. etwa Beschlüsse vom 23. März 1999 - BVerwG 6 P 10.97 - BVerwGE 108, 347 <354> = Buchholz 250 § 75 BPersVG Nr. 98 S. 6 und vom 9. Juli 2007 - BVerwG 6 P 9.06 - Buchholz 250 § 46 BPersVG Nr. 30 Rn. 13).
- 13 b) Die Klagebefugnis (entsprechend § 42 Abs. 2 VwGO) sowie das Feststellungsinteresse (§ 43 Abs. 1 VwGO) der Klägerin ergeben sich daraus, dass die von ihr geltend gemachte Rechtsverletzung jedenfalls möglich und ihre Wiederholung nicht ausgeschlossen erscheint. Die Vorschriften über das Vorverfahren und die Klagefrist (§§ 21, 22 Abs. 1 BGG) wurden eingehalten.
- 14 c) Der richtige Klagegegner der Feststellungsklage ist, wie von der Klägerin in der Revisionsinstanz zutreffend klargestellt, in entsprechender Anwendung des

§ 78 Satz 1 Nr. 1 VwGO der Dienststellenleiter als das Organ, dem die behauptete Rechtsverletzung angelastet wird (s. zu der entsprechenden Konstellation im kommunalverfassungsrechtlichen Organstreit: VGH Mannheim, Urteil vom 12. Februar 1990 - 1 S 588/89 - NVwZ-RR 1990, 369; OVG Koblenz, Urteil vom 6. Februar 1996 - 7 A 12861/95 - NVwZ-RR 1997, 241; OVG Bautzen, Beschluss vom 28. Juli 2009 - 4 B 406/09 - LKV 2009, 466). Soweit der erkennende Senat im Urteil vom 27. Juni 2007 - BVerwG 6 A 1.06 - (Buchholz 272 GleichstellungsR Nr. 3) für das Wahlanfechtungsverfahren nach § 16 Abs. 6 BGleIG die Bundesrepublik als richtige Beklagte bezeichnet hat (a.a.O. Rn. 19), lässt sich daraus für die hier vorliegende Fallgestaltung nichts Abweichendes herleiten. Denn bei dem Wahlanfechtungsverfahren, das die Rechtmäßigkeit der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und damit gewissermaßen erst die Basis für ihre organschaftlichen Rechtsbeziehungen zur Dienststellenleitung betrifft, handelt es sich, anders als bei der Klage nach § 22 BGleIG, nicht um einen Organstreit. Außerdem besteht bei dem Wahlanfechtungsverfahren die Besonderheit, dass die Dienststellenleitung, der etwaige Rechtsverstöße des Wahlvorstandes zuzurechnen sind (a.a.O. Rn. 20), nach § 16 Abs. 6 BGleIG selbst zu den Wahlanfechtungsberechtigten zählt, sich in diesem Fall aber nicht selbst verklagen kann; in dem Organstreit nach § 22 BGleIG ist Klägerin demgegenüber stets die Gleichstellungsbeauftragte.

- 15 2. Die Feststellungsklage ist begründet, denn die Weigerung des Beklagten, der Klägerin die Teilnahme an der Führungsklausur vom 11. Dezember 2003 zu ermöglichen, verletzte sie in ihren organschaftlichen Rechten als Gleichstellungsbeauftragte. Der Ausschluss der Klägerin verstieß gegen § 20 Abs. 1 Satz 3 BGleIG, wonach der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden soll.
- 16 a) Die umstrittene, auf der Ebene des Hauptzollamtes abgehaltene Führungsklausur stellte sich als Teil eines Entscheidungsprozesses dar, auch wenn die abschließende Entscheidung über die erörterten Zielvorgaben auf der übergeordneten Ebene des Bundesfinanzministeriums stattfand. Soweit in höheren Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen wer-

den, hat nach § 17 Abs. 2 Satz 1 BGleiG jede beteiligte Dienststelle die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte an den bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen. Ein Teilverfahren in diesem Sinne liegt vor, wenn die nachgeordnete Dienststelle in den Entscheidungsprozess der höheren Dienststelle einbezogen, also an der Vorbereitung der dort zu treffenden Entscheidung beteiligt ist (vgl. v. Roetteken, BGleiG, Stand Mai 2008, § 17 Rn. 26a); diese Voraussetzung trifft auf die Erörterung des Zielekatalogs in der fraglichen Führungsklausur zu.

- 17 b) Der in Rede stehende Entscheidungsprozess betraf nach insoweit übereinstimmender und zutreffender Rechtsauffassung der Beteiligten (zumindest auch) personelle, organisatorische und soziale Angelegenheiten in Sinne von § 20 Abs. 1 Satz 3 i.V.m. § 19 Abs. 1 Satz 2 und 3 BGleiG. Abgesehen von dem in den Zielekatalog ausdrücklich aufgenommenen Ziel „Förderung der Gleichstellung“ gilt dies insbesondere auch für die Ziele „Stärkung der Eigenverantwortung“, „Personalführung“, „Personalsteuerung“ und „Personalentwicklung“, die sämtlich personelle, organisatorische bzw. soziale Bezüge aufweisen.
- 18 c) An allen Entscheidungsprozessen zu derartigen innerdienstlichen Angelegenheiten soll der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 20 Abs. 1 Satz 3 BGleiG „Gelegenheit zur aktiven Teilnahme“ gegeben werden. Dieses aktive Beteiligungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten schließt auch ihre Teilnahme an Dienstbesprechungen ein, soweit diese das Ergebnis des jeweiligen Entscheidungsprozesses wesentlich steuern. Diese bereits vom Gesetzeswortlaut nahegelegte Auslegung beruht maßgeblich auf Überlegungen zur Systematik und zum Zweck des Gesetzes.
- 19 aa) Der Beklagte deutet die Gesetzssystematik dahin, dass die Befugnis der Gleichstellungsbeauftragten zur aktiven Teilnahme an Entscheidungsprozessen (§ 20 Abs. 1 Satz 3 BGleiG) durch die Maßgaben des § 20 Abs. 2 BGleiG abschließend konkretisiert werde mit der Folge, dass sich die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig auf die Abgabe eines schriftlichen Votums (§ 20 Abs. 2 Satz 3 BGleiG) sowie auf ihr Recht und ihre Pflicht zum unmittelbaren Vortrag

gegenüber der Dienststellenleitung (§ 20 Abs. 2 Satz 1 BGleiG) verweisen lassen müsse. Dem ist nicht zu folgen.

- 20 Was zunächst § 20 Abs. 2 Satz 3 BGleiG anlangt, verwendet der Gesetzgeber darin - anders als in § 20 Abs. 1 Satz 3 BGleiG - den Begriff der „Mitwirkung“. Damit knüpft er an die Aufgabenbeschreibung in § 19 Abs. 1 Satz 2 BGleiG an, wonach die Gleichstellungsbeauftragte bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mitwirkt, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Das Begriffspaar „Mitwirkung“ - „Maßnahme“ lehnt sich erkennbar an die personalvertretungsrechtliche Terminologie an, setzt also einerseits eine Maßnahme voraus, die den Rechtsstand der Bediensteten berührt (s. Beschlüsse vom 18. Dezember 1996 - BVerwG 6 P 6.94 - BVerwGE 104, 14 <15> = Buchholz 251.95 § 51 SHPersVG Nr. 1 S. 2 und vom 18. Mai 2004 - BVerwG 6 P 13.03 - BVerwGE 121, 38 <43> = Buchholz 251.0 § 79 BaWüPersVG Nr. 17 S. 3 m.w.N.), und bezieht andererseits die Mitwirkung auf eine bei dem Dienststellenleiter schon abgeschlossene Willensbildung (vgl. Beschluss vom 25. März 2009 - BVerwG 6 P 8.08 - BVerwGE 133, 289 Rn. 36 = Buchholz 250 § 80 BPersVG Nr. 3 m.w.N.). Das Recht zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen stellt demgegenüber eine Besonderheit des Bundesgleichstellungsgesetzes dar, die systematisch an das Recht der Gleichstellungsbeauftragten auf frühzeitige Beteiligung (§ 19 Abs. 1 Satz 3 BGleiG) sowie auf unverzügliche und umfassende Unterrichtung (§ 20 Abs. 1 Satz 1 BGleiG) anknüpft und ihre Einflussnahme im Verhältnis zur Mitwirkung zeitlich und sachlich vorverlagert (vgl. auch v. Roetteken, a.a.O. § 20 Rn. 33; ders., GiP 2006, 45 <46>).
- 21 Diese Vorverlagerung ist Ausdruck des Umstandes, dass zwischen der Rechtsstellung des Personalrates und derjenigen der Gleichstellungsbeauftragten neben Gemeinsamkeiten (Mitwirkung an personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten im Hinblick auf die Gleichstellung, die auch allgemeine Aufgabe der Personalvertretung ist, s. § 68 Abs. 1 Nr. 5a BPersVG) wie im Status (Berufung durch Wahl, qualifizierte Unterrichtungs-, Beteiligungs-, Antrags- und Initiativrechte, gerichtliche Durchsetzbarkeit) auch wesentliche Unterschie-

de bestehen. So gehört die Gleichstellungsbeauftragte, anders als der Personalrat, der Personalverwaltung an und ist unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet (§ 18 Abs. 1 BGleiG); sie ist von daher - über eine bloß nachvollziehende Kontrolle hinaus - in deren Willensbildung unmittelbar eingebunden. Die aktive Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten am Entscheidungsprozess geht somit zeitlich der Maßnahmeabsicht voraus, die ihrerseits erst die Mitwirkung gemäß § 20 Abs. 2 Satz 3 BGleiG auslöst. Daraus erschließt sich zugleich, dass die für die Ausübung der Mitwirkung im Regelfall vorgesehene Form des schriftlichen Votums, mithin eines konkreten Entscheidungsvorschlags, dem die Dienststelle folgt oder nicht folgt (s. § 20 Abs. 2 Satz 3 und 4 BGleiG), für die Teilnahme an dem durch vorläufige Überlegungen gekennzeichneten Vorbereitungsstadium häufig kein adäquates Beteiligungsinstrument wäre. Der Trennung der Regelungsbereiche von aktiver Teilnahme am Entscheidungsprozess einerseits und Mitwirkung bei einer Maßnahme andererseits entspricht es auch, dass letztere in § 19 Abs. 1 Satz 2 BGleiG strikt ausgestaltet ist, wohingegen § 20 Abs. 1 Satz 3 BGleiG, nach dem der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Teilnahme am Entscheidungsprozess gegeben werden soll, sowohl ihr selbst als auch der Dienststellenleitung gewisse Spielräume eröffnet.

- 22 Ebenso wenig wird schließlich die aktive Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Entscheidungsprozessen durch das unmittelbare Vortragsrecht und die unmittelbare Vortragspflicht bei der Dienststellenleitung (§ 20 Abs. 2 Satz 1 BGleiG) abschließend konkretisiert. Dieser Regelung ist nicht zu entnehmen, dass der Gleichstellungsbeauftragten der mündliche Vortrag in den ihrer Zuständigkeit unterliegenden Angelegenheiten gegenüber anderen Adressaten als dem Dienststellenleiter, insbesondere Teilnehmern an Besprechungen, verschlossen wäre. Die Regelung über das Vortragsrecht und die Vortragspflicht ist von konkreten Entscheidungsprozessen abgelöst und verfolgt eine andere Zielrichtung. Sie soll den regelmäßigen persönlichen Kontakt zwischen der Dienststellenleitung und der Gleichstellungsbeauftragten sicherstellen, diese aber nicht in ihren Möglichkeiten beschränken, auf Entscheidungsprozesse Einfluss zu nehmen.

- 23 bb) Der Normzweck des § 20 Abs. 1 Satz 3 BGleiG gebietet es, der Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme an Dienstbesprechungen auf Führungsebene zu ermöglichen, soweit diese den Entscheidungsprozess in personellen, organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten - und sei es in der Phase der Planung oder Vorbereitung, insbesondere auch im Rahmen eines Teilverfahrens nach § 17 Abs. 2 Satz 1 BGleiG - wesentlich steuern, also nicht noch im Vorfeld eines derartigen Entscheidungsprozesses verharren oder lediglich die Entscheidung über Fachaufgaben der Behörde betreffen. Das Bundesgleichstellungsgesetz verfolgt gegenüber dem früheren Rechtszustand insgesamt das Ziel einer deutlichen Stärkung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (s. BTDrucks 14/5679 S. 16), namentlich im Hinblick auf die in § 20 Abs. 1 BGleiG erheblich verschärften Informationspflichten, mit denen das Recht auf aktive Teilnahme am Entscheidungsprozess in unmittelbarem Zusammenhang steht. Ist eine Dienstbesprechung, wie die hier umstrittene Führungsklausur, auf wesentliche Weichenstellungen in innerdienstlichen Angelegenheiten der in § 20 Abs. 1 Satz 3 BGleiG genannten Art angelegt, steht der Ausschluss der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Normzweck regelmäßig - und auch hier - nicht in Einklang. Denn erst die Teilnahme an der Besprechung eröffnet ihr die Möglichkeit, Argumente und Gegenargumente unmittelbar zu erfahren und selbst zur Sprache zu bringen und damit auf den Entscheidungsprozess unvermittelt und „aktiv“ Einfluss zu nehmen (so auch OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 10. November 2009 - 4 S 59.09 - juris Rn. 9).
- 24 cc) Demgegenüber kann der Beklagte nicht damit gehört werden, dass sich die Teilnahme an den sog. Führungsklausuren der Natur der Sache nach auf die Führungskräfte der Dienststelle beschränke, die insoweit ihre Führungsfunktion als „ureigenste Aufgabe“ wahrnehmen. Damit verkennt er, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihrerseits der Dienststellenleitung zugeordnet ist (§ 18 Abs. 1 Satz 2 BGleiG) und mit der aktiven Einflussnahme auf deren Willensbildung eine (auch) ihr kraft Gesetzes übertragene Aufgabe erfüllt. Inwieweit der Teilnehmerkreis an dienstlichen Besprechungen, Beratungen oder Konferenzen durch spezielle gesetzliche Regelungen besonders eingeschränkt sein kann (vgl. etwa Beschluss des Senats vom 25. März 2009, a.a.O. Rn. 35, zur Exklusivität des Kreises der bestellten Mitglieder einer Prüfungskommission im Ver-

hältnis zum Personalrat), ist hier nicht zu vertiefen; denn eine derartige Spezialregelung besteht im vorliegenden Zusammenhang nicht.

- 25 d) Der Ausschluss der Klägerin von der Teilnahme an der Führungsklausur vom 11. Dezember 2003 erweist sich schließlich auch nicht deshalb als rechtmäßig, weil der Gleichstellungsbeauftragten die Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an Entscheidungsprozessen (nur) gegeben werden „soll“. Bestimmt eine Rechtsvorschrift, dass eine Behörde sich bei der Ermessensbetätigung in bestimmter Weise verhalten soll, kommt darin für den Regelfall eine strikte Bindung zum Ausdruck, von der lediglich in atypischen Fällen abgewichen werden darf (stRspr, s. nur Urteil vom 2. April 2008 - BVerwG 6 C 15.07 - BVerwGE 131, 41 Rn. 48 = Buchholz 442.066 § 10 TKG Nr. 1).
- 26 Eine Atypik in diesem Sinne kann sich etwa daraus ergeben, dass in einer Dienstbesprechung, die nach der Tagesordnung keine Angelegenheiten der in § 20 Abs. 1 Satz 3 BGleIG genannten Art zum Gegenstand hat bzw. noch nicht Teil eines diesbezüglichen Entscheidungsprozesses ist, unvorhergesehen auch Gesichtspunkte angesprochen werden, bei deren Erörterung der Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme grundsätzlich zu ermöglichen wäre. Ein Spielraum mag der Dienststellenleitung darüber hinaus auch dann eröffnet sein, wenn zweifelsfrei feststeht, dass eine zu erörternde innerdienstliche Angelegenheit keinen Bezug zur Gleichstellung von Frauen und Männern, zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und dem Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hat. Indem das Gesetz die diesbezügliche Einschränkung der Aufgabenbeschreibung der Gleichstellungsbeauftragten (§ 19 Abs. 1 Satz 2 BGleIG) im Zusammenhang mit ihrer Befugnis zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen in personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten (§ 20 Abs. 1 Satz 3 BGleIG) nicht wiederholt, bringt es die Wertung zum Ausdruck, dass derartige innerdienstliche Angelegenheiten, bezogen auf den Beginn des Entscheidungsprozesses, in aller Regel einen Gleichstellungsbezug aufweisen können, mag dieser im Zuge der fortschreitenden Konkretisierung der Maßnahmeabsicht unter besonderen Umständen auch später entfallen. Scheidet allerdings bei einer Dienstbesprechung, die einen Entscheidungsprozess in Angelegenheiten der in § 20 Abs. 1 Satz 3 BGleIG genannten

Art betrifft, ein Gleichstellungsbezug unter besonderen Umständen nach jeder Betrachtungsweise eindeutig aus, mag die Dienststellenleitung von der Zuziehung der Gleichstellungsbeauftragten ausnahmsweise absehen dürfen.

- 27 Derartige oder vergleichbare atypische Umstände sind aber im vorliegenden Fall nicht vorhanden. Vielmehr vertrat auch der Beklagte von Anfang an die Auffassung, dass der Gegenstand der umstrittenen Führungsklausur vom 11. Dezember 2003 den Aufgabenbereich der Klägerin betraf, und gab ihr deshalb Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme, was allerdings, wie gezeigt, zur Erfüllung ihres Anspruchs auf aktive Teilnahme am Entscheidungsprozess nicht genügte.
- 28 3. Der Senat hat entsprechend dem Revisionsantrag der Klägerin die vom Obergericht getroffene zukunftsbezogene Feststellung im Wege einer dem Revisionsurteil beigelegten Maßgabe durch die Feststellung ersetzt, dass der Beklagte durch den Ausschluss der Klägerin von der Teilnahme an der Führungsklausur vom 11. Dezember 2003 deren Rechte verletzt hat.
- 29 4. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 2 VwGO.

Dr. Bardenhewer

Büge

Dr. Graulich

Vormeier

Dr. Bier

B e s c h l u s s

Der Wert des Streitgegenstandes wird für das Revisionsverfahren auf 5 000 € festgesetzt (§ 52 Abs. 2 GKG).

Dr. Bardenhewer

Vormeier

Dr. Bier

Sachgebiet: BVerwGE: ja

Gleichstellungsrecht Fachpresse: ja

Rechtsquellen:

BGleiG § 17 Abs. 2, § 18 Abs. 1, § 19 Abs. 1, § 20 Abs. 1 und 2,
§ 21, § 22 Abs. 1 und 3

Stichworte:

Gleichstellungsbeauftragte; Dienststelle; Dienststellenleitung; Hauptzollamt; Zielekatalog; Führungsklausur; Entscheidungsprozess; aktive Teilnahme; personelle, organisatorische und soziale Angelegenheiten; Mitwirkung; Vortragsrecht; Vortragspflicht.

Leitsätze:

1. Bei der Klage auf Feststellung, dass die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat (§ 22 Abs. 3 Nr. 1 BGleiG), handelt es sich um einen gesetzlich besonders ausgeformten Organstreit, dessen Gegenstand ein konkreter Rechtsverstoß durch ein bestimmtes Handeln oder Unterlassen der Dienststellenleitung ist.

2. Wird ein Entscheidungsprozess in personellen, organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten durch eine Dienstbesprechung wesentlich gesteuert, ist der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 20 Abs. 1 Satz 3 BGleiG regelmäßig die Teilnahme zu ermöglichen.

Urteil des 6. Senats vom 8. April 2010 - BVerwG 6 C 3.09 -

I. VG Schleswig vom 05.07.2006 - Az.: VG 1 A 51/04 -
II. OVG Schleswig vom 09.12.2008 - Az.: OVG 3 LB 26/06 -