

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 TaBV 25/17

5 BV 45/17 ArbG Lübeck

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 27.02.2018

Gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - 1. Kammer - durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts ... , den ehrenamtlichen Richter ... und den ehrenamtlichen Richter ... auf die mündliche Verhandlung vom 27.02.2018 beschlossen:

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 15.09.2017 – 5 BV 45/17 – teilweise geändert:

Die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung des Herrn L... L... als Servicemanager im Betrieb L... wird ersetzt. Der weitergehende Antrag der Arbeitgeberin wird zurückgewiesen. Die weitergehende Beschwerde des Betriebsrats wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf § 92 a ArbGG hingewiesen.

Gründe:

A.

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Antragstellerin (Arbeitgeberin) berechtigt ist, Herrn L... einzustellen.

Die Arbeitgeberin ist eine Tochtergesellschaft des U.... Für ihren Betrieb gilt die „Betriebsvereinbarung zur innerbetrieblichen Stellenausschreibung gemäß § 93 BetrVG“ (Anlage ASt 12, Bl. 49 – 51 d. A., im Folgenden: BV Stellenausschreibung), deren § 5 Abs. 1 lautet:

„Für die Auswahl der Bewerberin/des Bewerbers sind ausschließlich fachliche und persönliche Qualifikationen maßgeblich. Interne und externe Bewerberinnen/Bewerber werden nach gleichen Kriterien beurteilt. Bei gleichen Voraussetzungen erhält die interne Bewerberin/der interne Bewerber den Vorzug.“

Die Arbeitgeberin schrieb im Februar 2017 die Stelle eines Servicemanagers/in aus. Wegen der Einzelheiten der Stellenausschreibung wird auf die Anlage ASt 1 (Bl. 15 f d. A.) verwiesen. Mit fünf Bewerbern fanden am 13.04.2017 Bewerbungsgespräche statt, an denen auch der Vorsitzende des Antragsgegners (Betriebsrat) teilnahm. Auf die Stelle hatte sich auch das Betriebsratsmitglied R... S... beworben, der als einer der fünf Bewerber an einem Vorstellungsgespräch teilnahm. Im Anschluss an die Bewerbungsgespräche fand eine Bewertung der Bewerbungen durch die Mitglieder der Auswahlkommission statt.

Das Ergebnis der Bewertung trug die Vertreterin der Arbeitgeberin, Frau H..., in eine Matrix (Anlage ASt 7, Bl. 42 f d.A.) ein. An diesem Vorgang war der Betriebsratsvorsitzende nicht mehr beteiligt. Nach dem Ergebnis dieser Matrix wurde die Bewerbung von Herrn S... mit 85 Punkten – der niedrigsten Punktzahl aller Bewerber – bewertet. Die höchste Punktzahl, nämlich 131 Punkte, erhielt Herr L....

Mit Schreiben vom 17.05.2017, das dem Betriebsrat am selben Tag zuging, bat die Arbeitgeberin um Zustimmung zur Einstellung des Herrn L.... Dem Zustimmungsantrag (Anlage ASt 8, Bl. 44 f d. A.) war die Bewertungsmatrix nicht beigelegt. Mit

Schreiben vom 24.05.2017, das der Arbeitgeberin am selben Tag zuging, versagte der Betriebsrat seine Zustimmung und wies in seiner Begründung auf einen Verstoß gegen § 5 Abs. 1 BV Stellenausschreibung sowie eine Besorgnis der Benachteiligung des Herrn S... wegen seiner Betriebsrattätigkeit hin. Am 02.06.2017 hat daraufhin die Arbeitgeberin das vorliegende Zustimmungsersetzungsverfahren eingeleitet und ihrem Schriftsatz als Anlage ASt 7 die Bewertungsmatrix beigelegt. Der Antrag wurde dem Betriebsrat am 09.06.2017 zugestellt.

Ausweislich des Tatbestands des angefochtenen Beschlusses wurde im Rahmen des Güetermins beim Arbeitsgericht am 30.06.2017 ausführlich über das Zustandekommen und den Inhalt der Bewertungsmatrix gesprochen. Jedenfalls im Anhörungstermin beim Arbeitsgericht am 30.08.2017 wies die Arbeitgeberin darauf hin, dass unabhängig von der Frage, ob der Betriebsrat nicht bereits mit dem Schreiben vom 17.05.2017 vollständig informiert gewesen sei, jedenfalls jetzt die Unterrichtung vollständig sei.

Mit der Arbeitgeberin am selben Tag zugegangenem Beschluss vom 04.09.2017 verweigerte der Betriebsrat erneut seine Zustimmung zur Einstellung des Herrn L..., diesmal unter Hinweis auf § 99 Abs. 2 Nrn. 1, 2 und 3 BetrVG. Wegen der Einzelheiten der Zustimmungsverweigerungsgründe wird auf die Anlage AG 1 (Bl. 87 f d.A.) verwiesen.

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, der Betriebsrat sei mit dem Schreiben vom 17.05.2017 ordnungsgemäß informiert worden. Seine Zustimmungsverweigerung vom 24.05.2017 sei substanzlos und damit unbeachtlich. Im Übrigen bestehe auch kein Grund zur Zustimmungsverweigerung. Die von ihr eingesetzte Bewertungsmatrix sei nicht mitbestimmungspflichtig.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

1. festzustellen, dass die Zustimmung des antragsgegnerischen Betriebsrates zur Einstellung des Herrn L... L... als Servicemanager im Betrieb L... zum 01.08.2017 als erteilt gilt,

2. hilfsweise die verweigerte Zustimmung des Betriebsrats zu der Einstellung des Herrn L... L... als Servicemanager im Betrieb L... zum 01.08.2017 zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Er hat gerügt, dass ihm die Bewertungsmatrix im Rahmen des Einstellungsverfahrens nicht vorgelegt worden sei. Die Gewichtung nach Punkten sei auch nicht von der Auswahlkommission besprochen worden. Ihre erste Zustimmungsverweigerung sei auch nicht unbeachtlich gewesen.

Im Übrigen habe die Frist für die Zustimmung erst am 30.08.2017 begonnen, da er erst zu jenem Zeitpunkt vollständig unterrichtet worden sei. Innerhalb dieser Frist habe er am 04.09.2017 zu Recht seine Zustimmung verweigert.

Das Arbeitsgericht hat durch Beschluss entsprechend dem Hauptantrag der Arbeitgeberin erkannt. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, mit Zustellung der Antragsschrift am 09.06.2017 habe die Frist zur Stellungnahme für den Betriebsrat begonnen, spätestens aber am 30.06.2017. Zu diesem Zeitpunkt seien dem Betriebsrat alle notwendigen Informationen erteilt worden. Eines Hinweises der Arbeitgeberin auf den erneuten Beginn der Frist zur Zustimmungsverweigerung habe es nicht bedurft. Eine fristgemäße Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat sei nicht erklärt worden.

Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichts und des Vortrags der Beteiligten in erster Instanz wird auf die Akte verwiesen.

Gegen den am 21.09.2017 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat am 04.10.2017 Beschwerde eingelegt und diese am 19.11.2017 begründet.

Er trägt vor:

Ergebnis der Bewerbungsgespräche sei gewesen, dass mehrere Kandidaten grundsätzlich als geeignet für die vorgesehenen Tätigkeiten angesehen wurden. Erst danach habe die Arbeitgeberin ohne Absprache mit dem Betriebsrat den Beurteilungsbogen eingesetzt und sei zu einer anderen Bewertung gekommen. Erst in der Verhandlung am 30.08.2017 habe der Prozessbevollmächtigte der Arbeitgeberin erklärt, dass aus der Bewertungsmatrix die notwendigen Informationen für die Auswahlentscheidung zu ziehen seien. Vorher habe er, Betriebsrat, nicht erkennen können, dass die Arbeitgeberin meine, nunmehr ordnungsgemäß unterrichtet zu haben. Diesen erkennbaren Willen der Arbeitgeberin zum Fristbeginn verlange auch das Bundesarbeitsgericht in seiner Rechtsprechung. Daher habe er seine Zustimmung fristgerecht verweigert. Es lägen auch die im Zustimmungsverweigerungsschreiben angegebenen Gründe vor. Die Bewertung der Kandidaten mittels einer mit ihm – Betriebsrat – nicht abgesprochenen Matrix verstoße gegen § 94 BetrVG.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 15.09.2017 (5 BV 45/17) wie folgt abzuändern:

Die Anträge der Arbeitgeberin werden zurückgewiesen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen

sowie

hilfsweise, die verweigerte Zustimmung des Betriebsrats zur der Einstellung des Herrn L... L... als Servicemanager im Betrieb L... zum 01.08.2017 hilfsweise zum nächstmöglichen Termin zu ersetzen.

Sie erwidert:

Der Betriebsrat sei durchgehend und vollständig informiert worden. Er habe sämtliche Bewerbungsunterlagen erhalten, der Betriebsratsvorsitzende habe am Auswahlgespräch teilgenommen. In der abschließenden Besprechung der Auswahlkommission seien die Punkte, die im Anschluss in die Bewertungsmatrix eingeflossen seien, angesprochen worden. Es sei von allen gemeinsam ein deutlicher Eignungsvorprung von Herrn L... festgestellt worden. Jedenfalls seien alle Informationen mit Zugang des Schriftsatzes am 09.06.2017 erteilt worden. Im Gütetermin habe die Vorsitzende Richterin darauf hingewiesen, dass eine nicht ausreichende Unterrichtung nachgeholt werden könne. Auch ihr anwaltlicher Vertreter habe erklärt, eventuell fehlende Informationen lägen jetzt vor. Hierauf sei auch der Betriebsrat in seinem Schriftsatz vom 21.07.2017 eingegangen.

Die Stellungnahme des Betriebsrats vom 24.05.2017 sei unzureichend.

Selbst unter Berücksichtigung der Zustimmungsverweigerung vom 04.09.2017 fehle es an einem Grund zur Zustimmungsverweigerung. Die BV innerbetriebliche Stellenausschreibung kenne den Begriff der generellen Eignung nicht. Sie (Arbeitgeberin) sei an Artikel 33 Abs. 2 gebunden und könne nicht zwischen „generell geeigneten“ Bewerbern frei wählen. Für die ausgeschriebene Stelle existierte auch keine „generelle Eignung“. Auch sei Herr S... nicht „generell geeignet“. Die Bewertungsmatrix erfülle auch nicht die Voraussetzungen des § 94 Abs. 2 BetrVG. In ihr würden keine allgemeinen Grundsätze aufgestellt. Es seien lediglich die Einzelanforderungen der Stellenausschreibung in die Matrix aufgenommen und gewichtet worden. Dies habe weder mit Beurteilungsgrundsätzen noch mit Auswahlrichtlinien etwas zu tun. Eine Benachteiligung des Herrn S... wegen seines Betriebsratsamtes habe es nicht gegeben.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die Akte verwiesen.

B.

Die gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und begründete und damit zulässige Beschwerde des Betriebsrats ist nur zum Teil begründet. Der Hauptantrag der Arbeitgeberin ist unbegründet. Auf ihren Hilfsantrag ist jedoch die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung des Herrn L... zu ersetzen. Insofern ist die Beschwerde des Betriebsrats unbegründet. Im Einzelnen gilt Folgendes:

I. Der Hauptantrag der Arbeitgeberin ist unbegründet. Die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung des Herrn L... gilt nicht als erteilt.

Gemäß § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG gilt die Zustimmung des Betriebsrats zu einer personellen Maßnahme, wie hier der Einstellung, als erteilt, wenn der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG schriftlich mitteilt.

1. Voraussetzung für den Eintritt dieser gesetzlichen Fiktion, wie auch für eine gerichtliche Zustimmungsersetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG, ist eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber. Nur diese setzt die Frist für die Zustimmungsverweigerung in Lauf. Dazu hat der Arbeitgeber den Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG über die beabsichtigte personelle Einzelmaßnahme unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen ausreichend zu unterrichten. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat so unterrichten, dass dieser aufgrund der mitgeteilten Tatsachen in die Lage versetzt wird zu prüfen, ob einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegt (BAG, Beschluss vom 12.01.2011 – 7 ABR 25/09 – Juris, Rn. 32 f). Dabei sind dem Betriebsrat neben sämtlichen Bewerbungsunterlagen aller Bewerber auch solche Schriftstücke vorzulegen, die der Arbeitgeber im Rahmen des Bewerbungsverfahrens über die Bewerber erstellt hat. Dies gibt der Normzweck des § 99 Abs. 1 BetrVG vor. Der Betriebsrat kann sein Recht, für die zu treffende Auswahl Anregungen zu geben, sachangemessen nur ausüben, wenn er die vom Arbeitgeber ermittelten und von diesen für auswahlrelevant gehaltenen Daten und Unterlagen kennt (BAG, Beschluss vom 14.04.2015 – 1 ABR 58/13 – Juris, Rn. 18). § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verlangt aber

vom Arbeitgeber keine Rechtfertigung seiner Auswahl. Gegenstand der Unterrichtung sind nur die wesentlichen Tatsachen und Einschätzungen des Arbeitgebers, die ihn zu der getroffenen Entscheidung bestimmt haben (BAG vom 14.04.2015, Rn. 21). Die Entscheidung selbst unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats.

2. Nach diesen Grundsätzen war der Betriebsrat bereits mit dem Schreiben vom 17.05.2017 ordnungsgemäß unterrichtet.

a) Unstreitig lagen dem Betriebsrat die Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber vor. Darüber hinaus hatte der Betriebsrat Kenntnis von allen Erklärungen, die von den Bewerbern im Rahmen der Bewerbungsgespräche abgegeben worden waren, da der Betriebsratsvorsitzende, dessen Kenntnisse sich der Betriebsrat zurechnen lassen muss, an allen Bewerbungsgesprächen teilgenommen hat. Ferner muss sich der Betriebsrat die Kenntnis des Betriebsratsvorsitzenden vom Inhalt der anschließenden Erörterung der Bewerbungen im sogenannten Auswahlgespräch zurechnen lassen. Unstreitig hat die Auswahlkommission, bestehend aus Frau H... und Herrn R... für die Arbeitgeberin und dem Betriebsratsvorsitzenden den Inhalt der Bewerbungen im Anschluss an das letzte Bewerbungsgespräch erörtert.

Damit lagen dem Betriebsrat sämtliche Informationen, die als Grundlage der Auswahlentscheidung der Arbeitgeberin dienen konnten, vor. Er war spätestens im Zustimmungsantrag auch über die Person des ausgewählten Bewerbers, Herrn L..., informiert worden. Der Vortrag der Arbeitgeberin, bereits im Auswahlgespräch sei man sich über die Person des Herrn L... als geeignetesten Bewerbers einig gewesen, ist auch im Anhörungstermin vor dem Beschwerdegericht streitig geblieben.

bb) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats und wohl auch des Arbeitsgerichts war die Bewertungsmatrix (Anlage ASt 8) dem Betriebsrat im Rahmen der Informationspflicht nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht vorzulegen. Die Bewertungsmatrix verschriftlicht nur die Auswahlentscheidung der Arbeitgeberin. Mit Ihrer Verwendung hat diese keine allgemeinen Beurteilungsgrundsätze im Sinne des § 94 Abs. 2 BetrVG aufgestellt.

Die Matrix nimmt in ihrer ersten Spalte konkret Bezug auf die Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle und gewichtet diese in Spalte 2. In Spalte 3 werden die nach dem Vorstellungsgespräch und den Bewerbungsunterlagen vorliegenden Fakten bewertet und ein Punktwert gebildet. Damit werden letztlich die Feststellungen hinsichtlich der Eignung der Bewerber aus dem gemeinsam mit dem Betriebsratsvorsitzenden geführten Gespräch nach den Vorstellungsgesprächen objektiviert und nachvollziehbar gemacht. Das dient der Transparenz der getroffenen Entscheidung. Es bleibt aber dabei, dass die Auswahl des Bewerbers allein der Entscheidung des Arbeitgebers unterliegt. Letztlich genügt es, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat, dem alle für die Auswahlentscheidung maßgeblichen Tatsachen bekannt sind, mitteilt, bei dem ausgewählten Bewerber handele es sich aus Sicht des Arbeitgebers um den geeignetsten. Dass sie diese Entscheidung durch die (nachträgliche) Vergabe von Punkten absichert – etwa im Hinblick auf eine Konkurrentenklage eines Mitarbeiters – führt nicht dazu, dass nunmehr Beurteilungsgrundsätze aufgestellt worden sind.

Voraussetzung für das Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs. 2 BetrVG ist, dass Regeln für alle Arbeitnehmer des Betriebs oder für abstrakt umschriebene Gruppen von Arbeitnehmern, die der Beurteilung von Leistung und Verhalten der Arbeitnehmer zugrunde gelegt werden, aufgestellt werden sollen. Dies gilt auch, soweit es um allgemeine Regeln für die Beurteilung von externen Bewerbern geht. Voraussetzung für das Mitbestimmungsrecht ist aber, dass die Grundsätze verfestigt sind und nach einer bestimmten Verfahrensweise angewendet werden. Die Aufstellung der Grundsätze muss also dazu führen, dass damit wesentliche Vorentscheidungen für die Einzelfallbeurteilung getroffen werden, auch wenn diese hierdurch nicht bis in die Einzelheiten „vorprogrammiert“ wird. Nur dann ist nach der Intention des Gesetzes eine Beteiligung des Betriebsrats geboten (GK-BetrVG-Raab, 11. Aufl., § 94, Rn. 56). Die Anwendung allgemeiner Grundsätze auf konkrete Einzelfälle unterliegt nicht der Mitbestimmung (Raab, a.a.O., Rn. 57).

Hier hat die Arbeitgeberin gerade keine allgemeinen Grundsätze für die Beurteilung von Bewerbungen aufgestellt. Vielmehr bezieht sich die Bewertungsmatrix konkret auf die eine ausgeschriebene Stelle eines Servicemanagers/in. Die Beurteilung der

Bewerber erfolgt ausschließlich auf Grundlage dieser Stellenausschreibung und den Eindrücken im Bewerbungsgespräch. Die Entscheidung der Arbeitgeberin war nach den Erklärungen von Herrn R..., die von Frau H... bestätigt worden sind, auch schon im Abschlussgespräch der Auswahlkommission festgelegt worden. Das hat Herr R... in der Anhörung vor der Beschwerdekammer ausdrücklich bestätigt. Es mag sein, dass dies nicht so kommuniziert worden ist, dass für Herrn B... als Betriebsratsvorsitzenden die Entscheidung ebenfalls bereits feststand. Herr R... und Frau H... haben aber bestätigt, dass nach dem Abschlussgespräch nur noch die Matrix ausgefüllt worden ist, wobei die Entscheidung über die Einstellung von Herrn L... für die Entscheider der Arbeitgeberin bereits feststand.

3. Die danach am 18.05.2017 beginnende Stellungnahmefrist (§ 187 Abs. 1 BGB) für den Betriebsrat endete mit Ablauf des 24.05.2017 (§ 188 Abs. 2 BGB). Innerhalb dieser Frist hat der Betriebsrat fristgemäß Widerspruch eingelegt.

Der Widerspruch des Betriebsrats vom 24.05.2017 ist auch nicht unbeachtlich. Er erfolgte schriftlich und unter Angabe von Gründen im Sinne des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG.

a) Der Betriebsrat genügt seiner gesetzlichen Begründungspflicht, wenn es als möglich erscheint, dass mit einer schriftlich gegebenen Begründung einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Verweigerungsgründe geltend gemacht wird. Eine Begründung, die offensichtlich auf keinen der gesetzlichen Verweigerungsgründe Bezug nimmt, ist dagegen unbeachtlich. Konkrete Tatsachen und Gründe müssen nur für eine auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 6 BetrVG gestützte Verweigerung angegeben werden. Soweit sich der Betriebsrat auf einen Verstoß gegen Rechtsvorschriften im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG stützen will, muss er diese nicht ausdrücklich benennen. Es reicht, wenn er darauf mit hinreichender Deutlichkeit Bezug nimmt. Der Inhalt der Rechtsvorschriften, gegen die der Arbeitgeber nach Ansicht des Betriebsrats bei der personellen Einzelmaßnahme verstoßen soll, muss zumindest angedeutet werden (BAG, Beschluss vom 30.09.2014 – 1 ABR 32/13 – Juris, Rn. 32).

b) Diesen Anforderungen genügt die Zustimmungsverweigerung vom 24.05.2017 jedenfalls teilweise.

aa) Soweit der Betriebsrat in seiner Zustimmungsverweigerung eine Besorgnis der Benachteiligung des Herrn S... geltend macht, fehlt es allerdings an der Benennung von konkreten Tatsachen, die für den Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG erforderlich sind.

bb) Ausreichend ist es aber, dass der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung auch mit einem Verstoß gegen § 5 Abs. 1 BV Stellenausschreibung begründet. Damit rügt der Betriebsrat einen Verstoß gegen eine Auswahlrichtlinie im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG. Der Sache nach handelt es sich bei § 5 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung um eine Auswahlrichtlinie im Sinne des Gesetzes. Der Betriebsrat hat die Norm, auf die er seine Zustimmungsverweigerung gründet, auch hinreichend deutlich genannt. Die Angabe konkreter Tatsachen ist bei einer Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 Nr. 2 ebenso wenig erforderlich, wie bei einer solchen nach § 99 Abs. 2 Nr. 1.

Da eine beachtliche Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats vorliegt, ist der Hauptantrag der Arbeitgeberin unbegründet.

II. Demgegenüber ist auf den Hilfsantrag der Arbeitgeberin die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung von Herrn L... zu ersetzen. Gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG ersetzt das Arbeitsgericht die Zustimmung, wenn ein behaupteter Zustimmungsverweigerungsgrund nicht vorliegt. So liegt der Fall hier.

Die Auswahl von Herrn L... verstößt nicht gegen § 5 Abs. 1 BV Stellenausschreibung.

Nach § 5 Abs. 1 BV Stellenausschreibung erfolgt die Auswahl der Bewerber nach fachlicher und persönlicher Qualifikation unter Zugrundelegung gleicher Kriterien. (Nur) bei gleichen Voraussetzungen erhält der interne Bewerber den Vorzug.

Die Einschätzung der Arbeitgeberin, Herr S... und Herr L... seien nicht gleich geeignet, vielmehr bestehe ein Eignungsvorsprung von Herrn L..., der einer Auswahl des Herrn S... entgegenstehe, ist nicht zu beanstanden.

Bereits nach der „Papierform“ ist Herr L... der deutlich qualifiziertere Bewerber. Er verfügt über die in der Stellenausschreibung geforderte abgeschlossene Berufsausbildung wünschenswert in der Hotellerie, Gastronomie oder Hauswirtschaft. Er hat in diesem Bereich Berufserfahrung seit 1997 und dabei die in der Stellenausschreibung als Aufgabe beschriebene Mitarbeiterführung tatsächlich wahrgenommen. So waren Herr L... während seiner Tätigkeit in S... bis zu 35 Mitarbeiter und im T... S... bis zu 20 Mitarbeiter unterstellt. Er hat Koordinationsaufgaben wahrgenommen, die auch zu den Aufgaben des Servicemanagers bei der Arbeitgeberin gehören.

Demgegenüber ist der Kläger in der Zeit ab 1999 im Wesentlichen als Fahrer tätig gewesen, zunächst als Auslieferungsfahrer, dann als Paketfahrer und seit 2006 bei der Arbeitgeberin als Mitarbeiter im Fahrdienst. Dazwischen lag eine kurzzeitige Tätigkeit als Mitarbeiter im Abfallmanagement bei einer anderen Arbeitgeberin. Auch eine abgeschlossene Berufsausbildung im Bereich Hotellerie, Gastronomie oder Hauswirtschaft weist er nicht auf.

Darüber hinaus hat Herr L... nach dem Vortrag der Arbeitgeberin auch im Vorstellungsgespräch einen deutlich besseren Eindruck hinterlassen. Dem ist der Betriebsrat in erster und zweiter Instanz nicht konkret entgegengetreten. Er hat insoweit allein ausgeführt, nach Auffassung von Herrn B... sei Herr S... auch „grundsätzlich“ geeignet. Hierauf hat der Betriebsrat dann letztlich auch seinen Widerspruch gestützt.

§ 5 Abs. 1 BV Stellenausschreibung kennt aber den Begriff der „grundsätzlichen Eignung“ nicht. Vielmehr ist nur bei gleichen Voraussetzungen der interne Bewerber vorzuziehen. Gleiche Voraussetzungen im Hinblick auf die in Aussicht genommene Stelle lagen aber zwischen Herr L... und Herr S... nicht vor. Es reicht für den Vorrang des Herrn S... nicht aus, dass dieser den Posten des Servicemanagers möglicherweise auch erledigen könnte. Entscheidend ist, ob er von den Bewerbern der qualifizierteste ist.

Das ist nach den vorstehenden Feststellungen nicht der Fall.

III. Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei. Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde sind nicht ersichtlich.

gez. ... gez. ... gez. ...