

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 6 SaGa 6 öD/18**

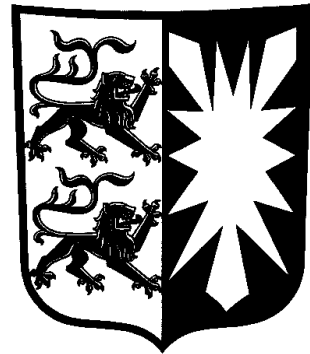
4 Ga 7 a/18 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 21.11.2018

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 21.11.2018 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter... und... als Besitzer

für Recht erkannt:

**Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgericht Kiel vom 13.06.2018 – 4 Ca 7a/18 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.**

### Tatbestand

Im Wege der Einstweiligen Verfügung verlangt die Verfügungsklägerin (Klägerin) von dem verfügungsbeklagten Land (beklagtes Land), es zu unterlassen, eine Stelle für tierärztliche Referentinnen/Referenten im Referat V 26 „Veterinärwesen“ der Abteilung V2 „Landwirtschaft, Veterinärwesen und Fischerei“ mit einer anderen Bewerberin als der Klägerin zu besetzen. Außerdem will sie dem beklagten Land untersagen lassen, das Besetzungsverfahren bezüglich einer weiteren Stelle abubrechen.

Im März 2018 schrieb das beklagte Land zwei Stellen für tierärztliche Referentinnen/Referenten aus. In der Ausschreibung heißt es:

Das **Aufgabengebiet** des Referates umfasst die Bereiche

- Tiergesundheit und Tierseuchenbekämpfung,
- Tierische Nebenprodukten, die nicht zum menschlichen Verzehr bestimmt sind,
- Angelegenheiten des öffentlichen Veterinärwesens und des tierärztlichen Berufswesens,
- Tierarzneimittel und Tierimpfstoffe sowie
- Tierkennzeichnung inklusive Cross-Compliance.

Der Aufgabenschwerpunkt wird in diesem Umfeld in der Wahrnehmung der tiergesundheitlichen Aufgaben der obersten Landesbehörde liegen. Über die Tätigkeit am Standort K. hinaus gehört in gewissem Umfang auch die Vertretung des Ministeriums in Bund-Länder-Gremien sowie gegenüber Gebietskörperschaften und Verbänden im Land.

### **Anforderungsprofil**

Wir erwarten

- Approbation als Tierärztin / Tierarzt,
- die Laufbahnbefähigung für das 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des Veterinärdienstes bzw. die Bereitschaft diese zu erwerben sowie
- tierärztliche Berufserfahrung.

Wünschenswert sind Erfahrungen in der Veterinärverwaltung.

Englischkenntnisse und sicherer Umgang mit IT-Arbeitsmitteln werden vorausgesetzt.

### **Sie sollten verfügen über**

- Die Bereitschaft, sich fachlich und persönlich zu engagieren und ständig fortzubilden,

- ein gutes Urteilsvermögen und die Fähigkeit zu analytischem Denken,
- hohe Belastbarkeit und Konfliktfähigkeit,
- ausgeprägte Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit,
- Teamfähigkeit, verbunden mit Überzeugungs- und Durchsetzungsvermögen,
- Bereitschaft zu Dienst und zu Dienstreisen erforderlichenfalls auch außerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

Wegen des weiteren Inhalts der Ausschreibung wird auf die Anlage B 1 Bezug genommen (Bl. 87 ff. d. A.).

Die am ....1960 geborene Klägerin bewarb sich auf die Stellen. Sie ist Tierärztin und war von November 1991 bis Januar 2014 überwiegend in eigener Praxis tätig. Nebenamtlich arbeitete sie bis Februar 2014 als Tierärztin beim Kreis St. und von Februar 2014 bis Mai 2015 als hauptamtliche Tierärztin beim Kreis B.. Von Mai 2015 bis Oktober 2017 gehörte sie dem Deutschen Bundestag an.

Bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist gingen bei dem beklagten Land insgesamt 17 Bewerbungen ein. Mit sechs Bewerberinnen und Bewerbern, unter anderem mit der Klägerin, führte das beklagte Land am 03.05.2018 Auswahlgespräche. An diesen Gesprächen nahmen die Referatsleiterin Frau Dr. W., die zuständige Personalsachbearbeiterin Frau B., der externe Personalberater Herr I., die Gleichstellungsbeauftragte Frau E., für den Personalrat Frau ... und für die Schwerbehindertenvertretung Herr J. teil.

Bereits am nächsten Tag teilte Frau B. der Klägerin telefonisch mit, dass sie bei der Stellenbesetzung nicht berücksichtigt werde. Sie begründete das mit den fachlichen Fragen. Mit Zustimmung von Frau B. wandte sich die Klägerin noch am selben Tag an Herrn I.. Auch dieser nannte der Klägerin am Telefon Gründe für ihre Nichtberücksichtigung, insbesondere „das fehlende emotionale Fingerspitzengefühl“.

Mit Datum 06.05.2018 fertigte die Referatsleiterin Frau Dr. W. einen Vermerk über die Vorstellungsgespräche. Wegen des Inhalts wird auf die Anlage B 2 verwiesen (= Bl. 90 - 93 d. A.). Zugrunde lagen die Fachfragen (Anlage B 4 der beigezogenen Akte des Arbeitsgerichts Kiel in dem (Hauptsache)verfahren 4 Ca 680a/18) und die handschriftlichen Notizen der Frau Dr. W. (Anlage B 5 der beigezogenen Akte).

Herr I. fasste die Beobachtungen und die Bewertung der Klägerin durch das Auswahlgremium in seinem Vermerk vom 16.05.2018 zusammen. Wegen des Inhalts wird auf die Anlage B 3 Bezug genommen (Bl. 94 - 97 d. A.). Für die anderen Personen mit denen am 03.05.2018 Auswahlgespräche geführt worden waren, fertigte Herr I. entsprechende Vermerke (vgl. Anlage B 7 der beigezogenen Akte).

Mit Antragschrift vom 16.05.2018 hat die Klägerin Unterlassung der Besetzung der Stellen mit einer Mitbewerberin oder einem Mitbewerber geltend gemacht und sich mit Antragsweiterung vom 08.06.2018 gegen den Abbruch des Verfahrens gewandt. Daneben hat sie Klage erhoben mit dem Antrag, das beklagte Land zu verurteilen, eine der Stellen mit ihr zu besetzen.

Mit Schreiben vom 15.06.2018 (Bl. 136 f. d. A.), das der Klägerin am 19.06.2018 zugeing, teilte das beklagte Land der Klägerin mit, dass die Auswahlentscheidung zugunsten einer Mitbewerberin ausgefallen sei, die eine der beiden Stellen erhalten solle. Das Bewerbungsverfahren bezüglich der zweiten Stelle werde abgebrochen, „da keiner der weiteren Bewerberinnen und Bewerber die Erwartungen erfüllt“.

Die Klägerin hat dagegen die Auffassung vertreten, sie erfülle das Anforderungsprofil vollständig und verfüge über die maximale Eignung, Befähigung und fachliche Leistung.

Ihr sei keine Dokumentation oder eine sonstige Information zugänglich gemacht worden, anhand derer sie die Bewertung der Leistungen der Mitbewerberinnen und Mitbewerber habe überprüfen können. Sie gehe deshalb davon aus, dass es eine solche Dokumentation nicht gebe. Die Klägerin hat mit Nichtwissen bestritten, dass das beklagte Land das Anforderungsprofil, die Bewertungen der Bewerber und die wesentlichen Auswahlentscheidungen schriftlich dokumentiert habe.

Die Anforderungen des beklagten Landes an das vertiefte fachliche Wissen seien überzogen. Das Anforderungsprofil lasse nicht ansatzweise erkennen, dass vertiefte Kenntnisse im Bereich Tiergesundheit vorausgesetzt würden.

Auch der angekündigte Abbruch des Besetzungsverfahrens beeinträchtige sie, die Klägerin, in ihren Rechten.

Das beklagte Land hat gemeint, bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung in erster Instanz sei noch gar keine endgültige bzw. abschließende Besetzungsentscheidung getroffen worden. Daher sei der Antrag der Klägerin auf Erlass einer einstweiligen Verfügung unzulässig.

Das beklagte Land hat behauptet, Frau B. habe der Klägerin am Tag nach den Auswahlgesprächen nur mitteilen wollen, dass man sie nach dem vorläufigen Beratungsergebnis nicht berücksichtigen werde. Dass es sich um eine Zwischennachricht gehandelt habe, ergebe sich bereits daraus, dass die Einstellungsentscheidung der Zustimmung des Personalrats bedürfe und Absagen regelmäßig schriftlich erfolgten. Zur Vorbereitung seiner Entscheidung werde für den Personalrat üblicherweise ein Auswahlvermerk erstellt. Zu diesem Zweck halte der beauftragte Psychologe und externe Personalberater, Herr I., die Beobachtungen und Bewertungen für jeden einzelnen Bewerber schriftlich in einem kurzen Bericht fest. Dieser Vermerk habe am 04.05.2018 noch gar nicht vorgelegen. Aufgrund einer ersten überschlägigen Bewertung sei das beklagte Land jedoch zu dem Ergebnis gekommen, dass nur eine weitere Bewerberin neben der letztlich erfolgreichen Bewerberin in die engere Wahl einbezogen und für eine mögliche Stellenbesetzung vorgesehen werden solle. Nach nochmaliger, sorgfältiger Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung durch die Referatsleiterin Frau Dr. W. und nach intensiven Beratungen mit dem für Personalangelegenheiten zuständigen Referat sowie dem Auswahlgremium sei man aber zu dem Ergebnis gelangt, dass auch die weitere Bewerberin nicht den Anforderungen entspreche.

Das beklagte Land hat die Ansicht vertreten, dass die Anträge der Klägerin auch unbegründet seien. Das bisherige Auswahlverfahren sowie die in diesem Rahmen getroffenen Entscheidungen und die Auswahlentscheidung seien nicht zu beanstanden. Die Klägerin habe mit ihren Antworten auf die fachlichen Fragen nicht überzeugen können. Auch die Gesamtbewertung habe ergeben, dass die Klägerin nicht dem Anforderungsprofil entspreche.

Das beklagte Land habe das Auswahlverfahren mangels einer zweiten geeigneten Bewerberin bzw. eines zweiten geeigneten Bewerbers bezüglich der zweiten Stelle

endgültig abrechnen dürfen. Zur Besetzung dieser Stelle werde ein neues Auswahlverfahren beginnen.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien im ersten Rechtszug sowie ihrer dort gestellten Anträge, wird auf den Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge der Klägerin zurückgewiesen. Die Klägerin habe weder einen Verfügungsanspruch, dem beklagten Land untersagen zu lassen, die streitbefangenen Stellen bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens mit einem anderen Bewerber als ihr, der Klägerin, zu besetzen, noch einen Anspruch auf Unter-sagung des Abbruchs des Besetzungsverfahrens.

Die Klägerin habe dem beklagten Land gar keine Gelegenheit gegeben, die für die Auswahlentscheidung erheblichen Tatsachen mitzuteilen. Eine schriftliche Mitteilung habe sie nicht abgewartet. Die Klägerin habe daher quasi „ins Blaue hinein“ vorgetra-gen, es sei „geradezu unvorstellbar, dass eine Mitbewerberin bzw. ein Mitbewerber über eine bessere Qualifikation im Sinne des Art. 33 Grundgesetz verfügt.“ Dies rei-che nicht aus, um festzustellen, dass die Klägerin im Verhältnis zu ihren Mitbewer-bern die am besten geeignete sei. Denn in die Betrachtung seien alle abgelehnten und im Vergleich zur Klägerin als besser qualifiziert beurteilten Mitbewerber einzube-ziehen.

Soweit das beklagte Land gleichwohl vorgetragen habe, aus welchen Gründen die Klägerin für die zu besetzenden Stellen nicht über die ausreichende Eignung, Befähigung und fachliche Leistung verfüge, sei diese Bewertung nicht zu beanstanden. Die vorgelegten Vermerke der Referatsleiterin Frau Dr. W. und des Personalberaters I. ließen nicht den Schluss zu, das beklagte Land sei von einem unrichtigen Sachver-halt ausgegangen, habe allgemein gültige Bewertungsmaßstäbe missachtet, sach-widrige Erwägungen angestellt oder gar gegen Verfahrensvorschriften verstoßen. Das beklagte Land habe die ihm allein zustehende Auswahlentscheidung über die Qualifikation der Klägerin getroffen.

Anders als die Klägerin meine, habe das beklagte Land das Anforderungsprofil schriftlich dokumentiert, nämlich in der Stellenausschreibung unter der Überschrift „Anforderungsprofil“.

Die Klägerin rüge zu Unrecht, die wesentlichen Auswahlentscheidungen seien nicht schriftlich dokumentiert worden. Sie hätte die Mitteilung der Auswahlentscheidung abwarten müssen. Dass das beklagte Land die wesentlichen Auswahlentscheidungen schriftlich dokumentiert hat, habe es durch Vorlage der entsprechenden Vermerke belegen können.

Die Entscheidung, das Besetzungsverfahren für eine ausgeschriebene Stelle abbrechen, sei nicht zu beanstanden. Wenn das beklagte Land zu der abschließenden Bewertung gelangt sei, keine der Bewerberinnen und Bewerber verfüge über die erforderliche Qualifikation für die Besetzung der zweiten Stelle eines tierärztlichen Referenten/einer tierärztlichen Referentin, so finde diese Entscheidung ihre zulässige Grundlage in Art. 33 Abs. 2 GG. Ohne Verletzung des Anspruchs der Klägerin auf chancengleichen Zugang zu offenen Stellen im öffentlichen Dienst habe das beklagte Land im Rahmen des ihm verfassungsrechtlich gewährten Beurteilungsspielraums festgestellt, dass nur eine Konkurrentin der Klägerin im Auswahlverfahren sowohl in fachlicher als auch in persönlicher Hinsicht den Eignungsanforderungen entspreche.

Gegen das ihr am 29.06.2018 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 02.07.2018 Berufung eingelegt und diese am 24.08.2018 begründet.

Sie rügt, das beklagte Land habe nach wie vor nicht alle Informationen offengelegt, die für eine umfassende Beurteilung des Besetzungsvorgangs relevant wären. Zwar habe sie die Bewerbungsunterlagen von Frau K. mittlerweile erhalten. Es fehlten aber die Bewerbungsunterlagen der weiteren Mitbewerber und die handschriftlichen Notizen des Personalberaters I.. In Unkenntnis der vollständigen Bewerbungsunterlagen aller Bewerber und der ausführlichen Dokumentation der Vorstellungsgespräche habe das Arbeitsgericht zu Unrecht angenommen, die vom beklagten Land vorgebrachten Gründe für die Nichtberücksichtigung der Klägerin seien nicht zu beanstanden.

Das Arbeitsgericht habe verkannt, unter welchen Voraussetzungen ein Besetzungsverfahren abgebrochen werden kann. Es fehle an einer ermessensfehlerfreien Entscheidung des beklagten Landes.

Mit am 09.11.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz rügt die Klägerin, Frau J. verfüge nicht über die in der Stellenausschreibung geforderte tierärztliche Berufserfahrung, weshalb sie gar nicht zum Vorstellungsgespräch habe eingeladen werden dürfen. Im Hauptsacheverfahren habe sie, die Klägerin, ausführlich dargestellt, dass sie die Fachfragen mindestens so gut beantwortet habe, wie die ausgewählte Mitbewerberin J..

Die Verfügungsklägerin beantragt,

das am 13.06.2018 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Kiel, Az. 4 Ga 7a/18, wird abgeändert.

Dem beklagten Land wird untersagt, die Stelle der/s tierärztlichen Referentinnen/Referenten im Referat V 26 "Veterinärwesen" der Abteilung V2 "Landwirtschaft, Veterinärwesen und Fischerei", die das beklagte Land mit der Bewerberin J. zu besetzen beabsichtigt, bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens mit dieser Bewerberin und nicht mit der Klägerin zu besetzen.

Dem beklagten Land wird untersagt, das Besetzungsverfahren bezüglich der weiteren Stelle einer/eines tierärztlichen Referentinnen/Referenten im Referat V 26 "Veterinärwesen" der Abteilung V2 "Landwirtschaft, Veterinärwesen und Fischerei" vor dem Abschluss des Hauptsacheverfahrens abubrechen.

Das beklagte Land beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Für den Antrag, dem beklagten Land die Besetzung einer Stelle mit Frau J. zu untersagen, fehle mangels Eilbedürftigkeit bereits der Verfügungsgrund. Denn falls die Klägerin einen Anspruch haben sollte, eine der beiden Stellen zu erhalten, könne ihr die nicht besetzte Stelle später immer noch übertragen werden.

Ein Verfügungsanspruch bestehe gleichfalls nicht. Die Stelle sei formal ordnungsgemäß ausgeschrieben worden. Mit allen vorausgewählten Bewerbern seien Bewerbergespräche nach dem „Interview-Leitplan zur Bewerberauswahl“ (Anlage Ag 2 = Bl.



221) geführt worden. Alle Bewerber seien auf ihre Eignung hin bewertet worden. Ihnen seien Fachfragen gestellt worden (Anlage B 4 der beigezogenen Akte). Die Antworten fänden sich handschriftlich in der Anlage B 5 und zusammengefasst in der Anlage B 6 der beigezogenen Akte. Berücksichtigt worden sei auch die Bewertung des Personalberaters Herrn I. (Anlage B 7 der beigezogenen Akte). Danach sei das beklagte Land zu dem Schluss gekommen, dass allein Frau J., nicht aber die Klägerin, für die Stelle geeignet sei. Die Überprüfung der inhaltlichen Richtigkeit der Auswahlentscheidung und die Eignungsbewertung der Klägerin seien der gerichtlichen Kontrolle entzogen. Ob das beklagte Land Frau J. Eignung zutreffend bewertet hat, etwa deren – sehr wohl vorhandene - tierärztliche Berufserfahrung, sei nicht entscheidend. Denn die Klägerin sei nicht ausgewählt worden, weil das Auswahlgremium sie für ungeeignet gehalten habe. Selbst wenn Frau J. nicht ausgewählt worden wäre, hätte die Klägerin keine Einstellungszusage erhalten, wie der Abbruch des Besetzungsverfahrens für die zweite Stelle zeige. Falls Frau J. nicht eingestellt würde, blieben beide Stellen unbesetzt.

Anders als die Klägerin meine, sei ihr Auskunftsanspruch umfassend erfüllt. Das beklagte Land habe der Klägerin im Hauptsacheverfahren die Bewerbungsunterlagen der Frau J. und die Beurteilung der charakterlichen Eignung sämtlicher Bewerber vorgelegt.

Auch bezüglich des Antrags der Klägerin, dem beklagten Land den Abbruch des Verfahrens zu untersagen, fehlten Verfügungsgrund und -anspruch. Der Abbruch des Verfahrens führe - anders als eine anderweitige Stellenbesetzung - dazu, dass die Stelle (noch) mit der Klägerin besetzt werden könne. Kein öffentlicher Arbeitgeber könne gegen seinen Willen gezwungen werden, eine Stelle, die er nicht besetzen will, doch zu besetzen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Akten, insbesondere die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Berufung der Klägerin ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Anträge der Klägerin zu Recht zurückgewiesen. Ihre Angriffe in der Berufung rechtfertigen keine andere Entscheidung.

1. Die Klägerin kann nicht verlangen, dass dem beklagten Land bis zur Entscheidung in der Hauptsache untersagt wird, eine der beiden streitbefangenen Stellen mit der Bewerberin Frau J. zu besetzen. Es fehlt am erforderlichen Verfügungsanspruch, der sich nur aus Art. 33 Abs. 2 GG ergeben kann.

a) Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Jede Bewerbung muss nach diesen Kriterien beurteilt werden. Öffentliche Ämter im Sinne von Art. 33 Abs. 2 GG sind nicht nur Beamtenstellen, sondern auch solche Stellen, die von Arbeitnehmern besetzt werden können. Art. 33 Abs. 2 GG begründet ein grundrechtsgleiches Recht auf ermessensfehlerfreie Einbeziehung in die Bewerberauswahl sowie ein subjektives Recht eines jeden Bewerbers auf chancengleiche Teilnahme am Bewerbungsverfahren (BAG, Urteil vom 06.05.2014 – 9 AZR 724/12 – zit. n. juris).

Bei der Feststellung der in Art. 33 Abs. 2 GG bezeichneten Qualifikationsmerkmale steht dem öffentlichen Arbeitgeber ein von der Verfassung gewährter Beurteilungsspielraum zu, der nur einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle unterliegt (vgl. BVerfG 29.05.2002 – 2 BvR 723/99 – zit. n. juris). Grundsätzlich ist es nicht Aufgabe der Gerichte, den besser geeigneten Bewerber zu bestimmen (BVerfG 29.05.2002 – 2 BvR 723/99 – zit. n. juris; BAG Urteil vom 24.01.2007 – 4 AZR 629/06 – zit. n. juris). Die Auswahlentscheidung steht vielmehr dem öffentlichen Arbeitgeber und den für ihn handelnden Organen zu. Diesen obliegt es festzustellen, ob ein Bewerber über die notwendigen fachlichen Leistungen, Befähigungen und die notwendige Eignung verfügt. Die gerichtliche Kontrolle beschränkt sich deshalb darauf, ob der öffentliche Arbeitgeber den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen verkannt hat, ob er von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist, allgemein

gültige Wertungsmaßstäbe nicht beachtet, sachwidrige Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat (BAG Urteil vom 07.09.2004 – 9 AZR 537/03 – zit. n. juris; Urteil vom 17.01.2006 – 9 AZR 226/05 – zit. n. juris). Bei der gerichtlichen Kontrolle ist auf den Zeitpunkt der Auswahlentscheidung abzustellen; maßgeblich sind die Umstände zum Zeitpunkt der Entscheidung (BAG Urteil vom 17.01.2006 – 9 AZR 226/05 – zit. n. juris).

Die leistungsbezogene Auswahl setzt verfahrensmäßig die Aufstellung eines konkreten Anforderungsprofils für die zu besetzende Stelle voraus. Mit diesem Profil legt der öffentliche Arbeitgeber die Leistungskriterien für die nachfolgende Auswahlentscheidung fest und konkretisiert sie (BAG Urteil vom 06.05.2014 – 9 AZR 724/12 – zit. n. juris). Die im Anforderungsprofil genannten leistungsbezogenen Auswahlkriterien müssen in einem engen inhaltlichen Zusammenhang mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle stehen. Damit sollen ungeeignete Bewerber aus dem nachfolgenden Auswahlverfahren ausgeschlossen werden (BAG Urteil vom 06.05.2014 – 9 AZR 724/12 – zit. n. juris). Anhand der im Anforderungsprofil aufgestellten Vorgaben hat der Arbeitgeber zu ermitteln, welcher Bewerber diesen am besten entspricht (BAG Urteil vom 15.03.2005 – 9 AZR 142/04 – zit. n. juris).

Die Auswahlentscheidung setzt in verfahrensrechtlicher Hinsicht außerdem eine Bewertung der Bewerber im Hinblick auf ihre Eignung für die zu besetzende Stelle voraus. Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ist verpflichtet, die Leistungsbewertungen und die wesentlichen Auswählerwägungen schriftlich zu dokumentieren (BAG Urteil vom 18.09.2007 – 9 AZR 672/06 – zit. n. juris). Das Dokumentationsgebot ist für die Transparenz der Auswahlentscheidung unverzichtbar. Wurde hiergegen verstoßen, stellt dies einen nicht heilbaren erheblichen Verfahrensmangel dar (BAG Urteil vom 17.08.2010 – 9 AZR 347/09 – zit. n. juris).

b) Gemessen hieran hat das beklagte Land den Bewerberverfahrensanspruch der Klägerin nicht verletzt.

aa) Bei dem beklagten Land handelt es sich um einen öffentlichen Arbeitgeber. Die Klägerin begehrt den Zugang zu einem öffentlichen Amt. Damit kommt ein Verfügungsanspruch nach Art. 33 Abs. 2 GG in Betracht.

bb) Anders als die Klägerin in ihrer Berufungsbegründung meint, ergibt sich ein Verfügungsanspruch nicht schon daraus, dass das beklagte Land seine Auswählerwägungen nicht ausreichend schriftlich dokumentiert hat.

Die Dokumentation genügt den Anforderungen. Sowohl der Auswahlvermerk vom 24.05.2018 als auch die Absage vom 15.06.2018 liegen in schriftlicher Form vor. Auch die Fachfragen für die Vorstellungsgespräche am 03.05.2018 und die Antworten der Bewerber sind vorgelegt worden und somit dokumentiert. Schließlich sind die Ergebnisse der in das Auswahlverfahren integrierten strukturierten Interviews durch die schriftlichen Vermerke von Herrn I. belegt. Damit ist die für das Auswahlverfahren erforderliche Transparenz hinreichend gewährleistet.

Der handschriftlichen Aufzeichnungen von Herrn I. bedurfte es angesichts der vorgelegten maschinenschriftlichen Vermerke nicht. Auch war es nicht erforderlich, dass die Bewerbungsunterlagen der anderen nicht berücksichtigten Bewerber vorgelegt werden. Denn diese Bewerber konkurrieren auch aus Sicht der Klägerin nicht mit ihr um die streitbefangenen Stellen. Das gilt zum einen für die Bewerber, die gar nicht zum Vorstellungsgespräch zugelassen worden sind; zum anderen gilt das für die Bewerber, die nach den Vorstellungsgesprächen als ungeeignet beurteilt worden sind.

Der Umstand, dass der Klägerin erst im Laufe dieses Verfahrens die Auswahlgründe schriftlich mitgeteilt worden sind, macht die Entscheidung nicht rechtswidrig, zumal die Klägerin ihren Antrag schon einen Monat vor Erhalt des Absageschreibens bei Gericht eingereicht hat. Sinn und Zweck der schriftlichen Dokumentation der Auswählerwägungen ist nach der Rechtsprechung des BAG die Gewährleistung gleicher und zuverlässiger Information. Die Informationen müssen aber nicht zwingend schon vor Einleitung des gerichtlichen Verfahrens vorliegen oder gegeben werden, um die Auswahlentscheidung selbst rechtmäßig werden zu lassen. Allenfalls mag ein Scha-

denersatzanspruch begründet sein, wenn ein Bewerber in Unkenntnis der Auswählerwägungen ein gerichtliches Verfahren eingeleitet und ihm erst aufgrund der entsprechenden Vermerke die Aussichtslosigkeit dieses Verfahrens bewusstgemacht wird (LAG Schleswig-Holstein Urteil v. 16.08.2011 – 1 SaGa 8a/11 – zit. n. juris).

cc) Das beklagte Land hat nach Maßgabe der Rechtsprechung des BAG für die zu besetzenden Stellen ein Anforderungsprofil erstellt. Das aus der Stellenausschreibung ersichtliche Profil orientiert sich an den Aufgaben der zu besetzenden Stellen zweier tierärztlicher Referentinnen / tierärztlicher Referenten im Referat V 26 „Veterinärwesen“. Die dort genannten Anforderungen an die Bewerber sind sachgerecht, was auch die Klägerin nicht in Abrede stellt. Vorausgesetzt werden neben der Approbation als Tierärztin/Tierarzt die Laufbahnbefähigung für das 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des Veterinärdienstes bzw. die Bereitschaft diese zu erwerben und tierärztliche Berufserfahrung. Vorausgesetzt werden ferner Englischkenntnisse und sicherer Umgang mit IT-Arbeitsmitteln. Als wünschenswert werden Erfahrungen in der Veterinärverwaltung bezeichnet. Dagegen, dass diese Anforderungen sachgerecht sind, wendet sich die Klägerin nicht.

dd) Das beklagte Land hat seine Auswahlentscheidung nach Maßgabe der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung getroffen. Damit hat es seinen Beurteilungsspielraum gewahrt und verfahrensfehlerfrei gehandelt. Es ist nicht zu beanstanden, dass das Auswahlgremium außer der Bewerberin J. sämtliche Bewerberinnen und Bewerber – auch die Klägerin – als ungeeignet angesehen hat. Dabei durfte das beklagte Land auf die Eindrücke und Ergebnisse der Vorstellungsgespräche abstellen.

(1) Der öffentliche Arbeitgeber kann sich im Rahmen der ihm obliegenden Pflicht zur Prüfung der Eignung der Bewerber auch durch Vorstellungsgespräche ein Bild von der Persönlichkeit verschaffen (BAG Urteil v. 07.09.2004 – 9 AZR 537/03 – zit. nach juris). Vorstellungsgesprächen kommt mehr als nur ein begrenzter Erkenntnisgewinn zu. Soweit sich der Arbeitgeber von der Eignung, sei es insgesamt, sei es hinsichtlich eines bestimmten Eignungsmerkmals, in einem Vorstellungsgespräch vergewissern will und sein Eignungsurteil von dessen Ergebnis abhängig macht, kommt es gerade

auf den persönlichen Eindruck an, den der oder die Gesprächsführer auf Grund der Äußerungen des Bewerbers und dessen Verhaltensweise im Verlaufe des Gesprächs gewinnen (BAG Urteil v. 07.09.2004 – 9 AZR 537/03 – zit. n. juris).

(2) Nach den Vermerken von Frau Dr. W. und Herrn I. haben die Gesprächsteilnehmer auf Seiten des beklagten Landes im Vorstellungsgespräch den Eindruck gewonnen, dass die Klägerin für die zu besetzenden Stellen ungeeignet ist.

Das im Vorstellungsgespräch angewandte strukturierte System aus Fachfragen und Interview zur Bewerberauswahl ist nicht zu beanstanden. Es ist grundsätzlich geeignet, die Eignung und Qualifikation eines Bewerbers zu bewerten. In den Fachgesprächen wurden allen Bewerbern dieselben Fachfragen zu sechs Themenkomplexen gestellt. Dabei ging es um Tierseuchenbekämpfung und das Krisenmanagement im Zusammenhang mit Tierseuchen, somit um Themen, die in den späteren Aufgabenbereich der Stelleninhaberin / des Stelleninhabers gehören. Vor diesem Hintergrund durften die Fragen durchaus gestellt werden. Frau Dr. W. hat die Antworten im Einzelnen fachlich bewertet und ihren Gesamteindruck von der Klägerin mit den Worten zusammengefasst „Frau T. beantwortete die Fachfragen insgesamt oberflächlich. Bei mehreren Fragen waren ihre Antworten falsch oder unbestimmt“. Die Überprüfung dieser fachlichen Einschätzung entzieht sich der Beurteilung durch das Gericht. Denn nicht dem Gericht, sondern den für den öffentlichen Arbeitgeber handelnden Organen obliegt es festzustellen, ob ein Bewerber über die notwendige Eignung verfügt. Den Begriff der Eignung hat Frau Dr. W. nicht verkannt, sie hat sich bei ihrer Bewertung an den Fragen und Antworten orientiert und ist bei allen Bewerbern nach demselben Verfahren vorgegangen. Dass sie allgemeingültige Wertmaßstäbe missachtet hätte, ist nicht erkennbar. Dagegen ist nicht entscheidend, ob Frau Dr. W. einzelne Antworten der Klägerin nicht als falsch hätte bewerten dürfen, zumal der Einfluss auf das Gesamturteil nicht feststellbar ist.

Mit allen Bewerbern wurden zudem strukturierte Interviews auf Grundlage eines Leitfadens geführt. Hierbei ging es um die Ermittlung sog. „soft skills“, etwa der intellektuellen Mobilität, Auffassungsgabe, Motivation, Soziale Kompetenz, Konfliktfähigkeit und Selbstreflexion. Dem von Herrn I. für die Gesprächsteilnehmer des beklagten

Landes gefertigten Vermerk ist zu entnehmen, dass bei der Klägerin in verschiedenen Bereichen Mängel festgestellt worden sind. Auch diese Beurteilung des Auswahlgremiums, die in die Eignungsentscheidung eingeflossen ist, kann durch die Berufungskammer nicht überprüft werden.

(3) Die Auswahlentscheidung des beklagten Landes ist nicht deshalb fehlerhaft, weil es die Bewerberin J. zum Vorstellungsgespräch eingeladen hat, obwohl sie – nach Meinung der Klägerin – nicht über die in der Stellenausschreibung geforderte tierärztliche Berufserfahrung verfügt. Es kann offenbleiben, ob die mehrjährige Tätigkeit an der Tierärztlichen Hochschule als tierärztliche Berufserfahrung anzusehen ist. Denn die Klägerin hat nicht deshalb keine Stellenzusage erhalten, weil das beklagte Land die Bewerberin J. besser beurteilt hat als die Klägerin. Unabhängig von der Eignung der Bewerberin J. hat das Auswahlgremium die Klägerin als für die ausgeschriebene Stelle ungeeignet angesehen. Selbst wenn Frau J. nicht ausgewählt worden wäre, hätte die Klägerin also keine Einstellungszusage erhalten. Dafür spricht auch der Umstand, dass die zweite Stelle nicht besetzt worden ist. Diese Stelle ist weder der Klägerin, noch einer anderen Bewerberin /einem anderen Bewerber übertragen worden.

2.

Dem beklagten Land ist auch nicht zu untersagen, das Bewerbungsverfahren abbrechen. Der öffentliche Arbeitgeber darf ein eingeleitetes Bewerbungs- und Auswahlverfahren aus sachlichen Gründen jederzeit beenden und von einer ursprünglich geplanten Einstellung absehen (BAG Urteil v. 17.08.2010 - 9 AZR 247/09 – zit. n. juris). Die Durchführung einer Stellenausschreibung zwingt ihn nicht, den Dienstposten mit einem Auswahlbewerber zu besetzen; das für den Abbruch des Auswahlverfahrens maßgebliche organisations- und verwaltungspolitische Ermessen ist ein anderes als das bei einer Stellenbesetzung zu beachtende Auswahlermessen (BAG Urteil v. 17.08.2010 – 9 AZR 247/09 – zit. n. juris).

Der Abbruch des Besetzungsverfahrens durch das beklagte Land ist nicht zu beanstanden. In formeller Hinsicht hat die Klägerin durch das Schreiben des beklagten Landes vom 15.06.2018 von dem Abbruch des Besetzungsverfahrens rechtzeitig und

in geeigneter Form Kenntnis erlangt. Der Abbruchgrund ist in dem Schreiben dokumentiert. Sachlich begründet hat das beklagte Land den Abbruch mit dem Ergebnis der Bewerbungsgespräche. Danach habe nur eine Bewerberin die Erwartungen an den Stelleninhaber erfüllt. Alle anderen Bewerberinnen und Bewerber hatte das Auswahlgremium nach dem aus den Bewerbungsgesprächen gewonnenen Eindrücken als für die zu besetzenden Stellen ungeeignet beurteilt. Diese schriftlich dokumentierte Einschätzung des Gremiums entzieht sich der Überprüfung durch das Gericht. Insbesondere kann die Berufungskammer seine eigene Eignungsbeurteilung nicht an die Stelle der Beurteilung des Gremiums setzen. Anhaltspunkte, dass dieser sachliche Grund für den Abbruch – keine geeigneten Bewerber – nur vorgeschoben war, um die Klägerin aus dem Verfahren zu drängen, sind nicht ersichtlich.

3.

Die Klägerin trägt gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Berufung.

Gegen Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts im einstweiligen Verfügungsverfahren sieht der Gesetzgeber kein Rechtsmittel vor.