
Datum: 11.06.2010
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 11 SaGa 4/10
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2010:0611.11SAGA4.10.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bonn, 6 Ga 63/09
Schlagworte: einstweilige Verfügung, Stellenbesetzung, öffentlicher Dienst
Normen: §§ 935 ff. ZPO, Art. 33 GG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Durch die Bestimmung des Anforderungsprofils für einen Dienstposten legt der Dienstherr die Kriterien für die Auswahl der Bewerber fest. Das Anforderungsprofil muss die objektiven Anforderungen der Stelle abbilden. Die Ausschreibung dient der Absicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs potenzieller Bewerber. Für das Auswahlverfahren bleibt die Dienstpostenbeschreibung verbindlich. Die Funktionsbeschreibung des Dienstpostens bestimmt objektiv die Kriterien, die der Inhaber erfüllen muss. Der Arbeitgeber bleibt für die Dauer des Auswahlverfahrens an das in der öffentlichen Stellenbeschreibung bekannt gegebene Anforderungsprofil gebunden (BAG Urteil vom 21.07.2009 – 9 AZR 431/08 – m. w. N.).

2. Der Begriff der Hochschule ist als Oberbegriff zu verstehen, unter den verschiedene Hochschultypen fallen. Mit dem Begriff der wissenschaftlichen Hochschule werden Universitäten in Unterscheidung z. B. zu Fachhochschulen bezeichnet (BAG, Urteil vom 18.03.2009 – 4 AZR 79/08 – m. w. N.).

Tenor:

Die Berufung des Verfügungsklägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 22.12.2009 - 6 Ga 63/09 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Tatbestand

Der Verfügungskläger begehrt im einstweiligen Verfügungsverfahren, dass der Verfügungsbeklagten eine Stellenbesetzung untersagt wird, bis über die Bewerbung des Verfügungsklägers erneut entschieden worden ist. 1 2

Die Verfügungsbeklagte hat den Dienstposten Leiterin/Leiter Sprachmittlerdienst, Übersetzerin/Übersetzer Englisch, Französisch bei der Bundeswehrverwaltungsstelle in B , S , ausgeschrieben. Die Stellenausschreibung der mit Vergütungsgruppe II a BAT bewerteten Stelle erfordert u.a. als Qualifikationserfordernis einen einschlägigen wissenschaftlichen Hochschulabschluss. Der Verfügungskläger hat einen Abschluss an der Fachhochschule Köln als Diplom-Übersetzer (FH) erworben. Die Verfügungsbeklagte lehnte die Bewerbung des Verfügungsklägers ab. 3

Wegen des weiteren erstinstanzlichen streitigen und unstreitigen Vorbringens sowie der erstinstanzlich gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils Bezug genommen. 4

Das Arbeitsgericht hat den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit Urteil vom 22.12.2009 zurückgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, dass der Verfügungskläger als Fachhochschulabsolvent nicht das Anforderungsprofil erfülle. Die Stellenausschreibung sei für das Auswahlverfahren verbindlich, auch wenn die Verfügungsbeklagte zum Vorstellungsgespräch nicht nur Bewerber mit universitärem Hochschulabschluss eingeladen habe. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das Urteil des Arbeitsgerichts vom 22.12.2009 Bezug genommen. 5

Gegen das ihm am 28.12.2009 zugestellte Urteil hat der Verfügungskläger unter dem 26.01.2010 Berufung eingelegt und diese innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist am 26.03.2010 begründet. 6

Der Verfügungskläger meint, der Fachhochschulabschluss sei mit dem universitären Bildungsabschluss gleichzusetzen. Das Verhalten der Verfügungsbeklagten im Bewerbungsverfahren zeige, dass sie das Erfordernis des wissenschaftlichen Hochschulabschlusses nicht für zwingend erforderlich gehalten habe, das Anforderungsprofil sei dadurch nachträglich abgeändert worden. 7

Der Verfügungskläger beantragt, 8

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Bonn vom 22.12.2009, zugestellt am 28.12.2009, Aktenzeichen 6 Ga 63/09, der Verfügungsbeklagten zu untersagen, die Stelle als Leiter/in Sprachmittlerdienst - Übersetzer/in Englisch/ Französisch bei der BWSt in B , S , endgültig zu besetzen, bis über die Bewerbung des Berufungsklägers erneut entschieden ist.

Die Verfügungsbeklagte beantragt, 10

11

die Berufung zurückzuweisen.

Die Verfügungsbeklagte verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung. Der Verfügungskläger habe im Übrigen nach "altem Muster" studiert, ob nach heutigem Stand der Fachhochschulabschluss eine Zugangsberechtigung zu einem weiterführende Aufbaustudium beinhalte, sei daher unerheblich. Die Einladung von Bewerbern ohne universitären Hochschulabschluss erkläre sich aus dem Umstand, dass erfahrungsgemäß Bewerber kurzfristig abspringen würden. Im Hinblick auf den organisatorischen Aufwand der Durchführung des Vorstellungsgesprächs wolle sich die Verfügungsbeklagte die Option vorbehalten, unter Abänderung des Stellenprofils und der Besoldung sowie organisatorischer Änderungen die dann noch vorhandenen Bewerber einzusetzen. 12

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf den Akteninhalt Bezug genommen. 13

Entscheidungsgründe 14

I. Die Berufung ist zulässig, denn sie ist gemäß § 64 Abs. 2 c) ArbGG statthaft und wurde innerhalb der Fristen es § 66 Abs. 1 ArbGG eingelegt und begründet. 15

II. Die Berufung ist in der Sache erfolglos, denn das Arbeitsgericht hat mit in jeder Hinsicht zutreffender Begründung den Erlass der begehrten einstweiligen Verfügung abgelehnt. Die Berufungsschrift vermag eine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung nicht zu rechtfertigen. Die Zurückweisung der Bewerbung des Verfügungsklägers ist rechtlich nicht zu beanstanden, denn er bringt nicht die für die ausgeschriebene Stelle erforderliche Qualifikation mit. 16

1. Ob ein Bewerber die notwendige fachliche Eignung hat, beurteilt sich nach den Ausbildungs- oder Prüfungsvoraussetzungen für die zu besetzende Stelle und den einzelnen Aufgabengebieten. Diese Erfordernisse werden von den in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationsmerkmalen konkretisiert. Gemäß Art. 33 Abs. 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Durch die Bestimmung des Anforderungsprofils für einen Dienstposten legt der Dienstherr die Kriterien für die Auswahl der Bewerber fest. Das Anforderungsprofil muss die objektiven Anforderungen der Stelle abbilden. Die Ausschreibung dient der Absicherung des Bewerbungsverfahrensanspruchs potenzieller Bewerber. Für das Auswahlverfahren bleibt die Dienstpostenbeschreibung verbindlich. Die Funktionsbeschreibung des Dienstpostens bestimmt objektiv die Kriterien, die der Inhaber erfüllen muss. Der Arbeitgeber bleibt für die Dauer des Auswahlverfahrens an das in der veröffentlichten Stellenbeschreibung bekannt gegebene Anforderungsprofil gebunden (BAG Urt. v. 21.07.2009 - 9 AZR 431/08 - m.w.N.). Der Begriff der Hochschule ist als Oberbegriff zu verstehen, unter den verschiedene Hochschultypen fallen. Mit dem Begriff der wissenschaftlichen Hochschule werden Universitäten in Unterscheidung z.B. zu Fachhochschulen bezeichnet. Dies gilt insbesondere für die Eingruppierungsbestimmungen des öffentlichen Dienstes, wie z.B. der Vergütungsgruppe II a BAT (BAG, Urt. v. 18.03.2009 - 4 AZR 79/08 - m.w.N.). 17

2. Es unterlag der freien, gerichtlich nicht überprüfbaren Entscheidung der Verfügungsbeklagten, das Anforderungsprofil zu bestimmen. Der Festlegung der formalen Ausbildungsqualifikation - hier: einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulabschluss - kommt die Aufgabe zu, die durch eine Prüfung nachgewiesene Befähigung zur Erledigung bestimmter Aufgaben abstrakt zu beschreiben. Diesem Erfordernis liegen objektive 18

Erwägungen zugrunde, wie bereits die Stellenbewertung nach der Vergütungsgruppe II a BAT zeigt. Der Verfügungskläger hat auch nicht konkret dargetan, dass er lediglich aus subjektiven Gründen vom Zugang zu der Stelle ausgeschlossen wurde. Die Verfügungsbeklagte hat das Erfordernis auch nicht im Einstellungsverfahren modifiziert. Zwar hat sie zu dem Vorstellungsgespräch auch zwei Bewerber ohne universitären Hochschulabschluss eingeladen, jedoch zeigt bereits ihre Auswahlentscheidung zugunsten des Bewerbers mit Universitätsabschluss, dass sie an ihrem Anforderungsprofil festgehalten hat. Zudem vermochte der Verfügungskläger die Einlassung der Verfügungsbeklagten nicht zu widerlegen, dass die erweiterte Einladung von Bewerbern der kurzfristigen Fluktuation und der Option unter Abänderung des Stellenprofils und der Besoldung sowie organisatorischer Änderungen noch vorhandene Bewerber einzusetzen geschuldet war. Der Verfügungskläger verfügt als Fachhochschulabsolvent nicht über die notwendige Qualifikation eines einschlägigen wissenschaftlichen Hochschulabschlusses. Zudem weist die Verfügungsbeklagte zu Recht darauf hin, dass die Ausführungen des Verfügungsklägers zur Gleichwertigkeit von Fachhochschulabschluss und universitärer Ausbildung im Streitfall irrelevant sind. Der Verfügungskläger hat nach "altem Muster" seinen Fachhochschulabschluss erworben hat. Er hat kein weiterführendes Aufbaustudium absolviert, welches eine Promotion ermöglicht hätte, so dass auch aus diesem Grund sein Argument der Gleichsetzung der Ausbildungsgänge nicht verfängt.

III. Die Berufung war daher mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen. 19

IV. Ein Rechtsmittel gegen die Entscheidung ist nicht gegeben. 20

Weyergraf Tabellion Alt 21