

## **Interne Stellenbesetzung im Betrieb**

Häufig kommt es anlässlich von internen Stellenbesetzungen - gerade auch in kleineren Betrieben - zu Unfrieden unter der Belegschaft, wie das nachfolgende Beispiel aus der Praxis zeigt:

Der Inhaber eines KfZ-Betriebes mit ca. 20 Mitarbeitern, darunter zwei KfZ-Meistern, muß im Rahmen der Zertifizierung seines Betriebes die neue Stelle eines Qualitätsmanagers schaffen. Er beabsichtigt den KfZ-Meister A. mit dieser - höher dotierten - Stelle zu beauftragen. Der KfZ-Meister B. ist aber ebenfalls am Erhalt dieser Position interessiert. Für den Inhaber des Betriebes stellt sich daher die Frage, wie er bei der Besetzung der neuen Position vorgehen muß, um einerseits den Betriebsfrieden nicht zu gefährden und sich nicht andererseits arbeitsrechtlichen Problemen durch eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung des Meisters B. auszusetzen.

Wäre im vorliegenden Fall im Betrieb ein Betriebsrat vorhanden, so könnte dieser im Rahmen der sogenannten " Arbeitnehmermitbestimmung " nach § 93 BetrVG eine vorherige innerbetriebliche Stellenausschreibung verlangen, d. h. der Betriebsinhaber dürfte die neue Stelle nicht einfach nach seiner Wahl besetzen. Zwar schreibt § 93 BetrVG den Inhalt einer solchen innerbetrieblichen Stellenausschreibung nicht vor. Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch bereits im Urteil vom 23. 02. 1988 (DB 1988/1452) ausgeführt, daß sich aus Sinn und Zweck einer vorzunehmenden Stellenausschreibung zwangsläufig die Notwendigkeit ergibt, darzulegen, um welchen Arbeitsplatz es sich bei der zu besetzenden Stelle handelt und welche Voraussetzungen zur Erlangung der Position durch den Mitarbeiter, der sich um diese bewirbt, erfüllt werden müssen. Unter diesen Umständen bietet es sich an, den zu besetzenden Arbeitsplatz detailliert zu beschreiben sowie bereits in der Stellenausschreibung auf die verlangten Qualifikationen (in persönlicher und fachlicher Hinsicht) hinzuweisen. Desweiteren sollte eine solche Stellenausschreibung Informationen über die Art und Weise des Bewerbungsverfahrens enthalten. Sind nämlich die Mindestinhalte einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung nicht eingehalten, so ist der Betriebsrat berechtigt, seine Zustimmung zur Stellenbesetzung zu

verweigern. Die Arbeitgeber wäre zwangsläufig arbeitsrechtlichen Streitigkeiten alleine wegen der Nichteinhaltung leicht zu erfüllender Formalien ausgesetzt.

Aber auch dann, wenn ein Betriebsrat nicht vorhanden ist, bietet es sich für den Arbeitgeber an, eine Stellenausschreibung unter Beachtung der oben ausgeführten Mindestinhalte vorzunehmen.

Das gesamte Arbeitsrecht ist nämlich überlagert durch das grundgesetzlich garantierte Gleichheitsgebot des Art. 3 Grundgesetz. Besonders deutlich wird dies durch das sogenannte " Diskriminierungsverbot " des § 611 a BGB, wonach Arbeitnehmer wegen ihres Geschlechts durch den Arbeitgeber grundsätzlich nicht benachteiligt werden dürfen und derartige Differenzierungen durch den Arbeitgeber nur aus sachlich gerechtfertigten Erwägungen in Bezug auf die Art der Tätigkeiten zulässig sind (z.B. Frauenreferentin oder bestimmte schwere körperliche Arbeiten, die nur von Männern verrichtet werden können). Für den Fall der Stellenausschreibung untersagt deshalb § 611 b BGB, daß aus sachlich nicht gerechtfertigten Gründen Stellen nur für Männer oder nur für Frauen ausgeschrieben werden.

Das Gleichbehandlungsgebot gilt aber - wie bereits erwähnt - nicht nur geschlechterspezifisch, sondern im Arbeitsrecht allgemein. So dürfen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 12.06.96, NJW 1997/962 "studentischer Aushilfstankwart) gleiche Tätigkeiten auch nicht von vorneherein - beispielsweise durch unterschiedliche tarifvertragliche Einstufung - unterschiedlich vergütet werden. Dies schließt aufgrund des sogenannten " Vorrangs der Individualabrede " aber nicht grundsätzlich, daß arbeitsvertraglich unterschiedlich hohe Gehälter für Mitarbeiter mit vergleichbaren Tätigkeiten vereinbart werden. In der soeben zitierten Entscheidung betonte das Bundesarbeitsgericht jedoch ausdrücklich, daß der Grundsatz der Gleichbehandlung generell im Arbeitsrecht Anwendung finde.

Wendet man die dargestellten Kriterien somit auf den Fall der internen Stellenausschreibung an, so ist erforderlich, daß der Arbeitgeber bei einer internen Stellenausschreibung objektiv von dritter Seite aus nachvollziehbare Kriterien der Stelleneubesetzung aufstellt, um sich nicht des Vorwurfs der ungerechtfertigten Bevorzugung einzelner Arbeitnehmer auszusetzen. Sind die Kriterien, die der Arbeitgeber zuvor im Rahmen der Ausschreibung der Stelle aufgestellt hat, durch den späteren Stelleninhaber erfüllt, ist der Gleichheitsgrundsatz gewahrt.

Freilich wird es bei mehreren Bewerbern zwangsläufig dazukommen, daß der eine Bewerber einzelne Kriterien mehr, andere dafür möglicherweise überhaupt nicht erfüllt. Insoweit verbleibt es schließlich dem Arbeitgeber bei der Stellenbesetzung sein Auswahlermessen unter den Bewerbern walten zu lassen. Dieses ist letztendlich nicht überprüfbar, sofern sich der Arbeitgeber bei der Auswahl der Bewerber nicht von sachfremden Kriterien leiden läßt.

Rechtsanwalt Christof Blauß

Kanzlei Dr. Blauß und Partner/Stuttgart