

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Beschluß vom 29. November 1979
- 4 Ta BV 3/79 -

Für die Fachpresse: Ja

Die nach dem Inhalt von Auswahlrichtlinien bei personellen Einzelmaßnahmen zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen, die der betroffene Arbeitnehmer erfüllen soll, sind nicht mit den in Anforderungsprofilen festgelegten fachlichen und persönlichen Anforderungen identisch und durch diese nicht bindend vorgegeben.

1 ABR 6/80

4 Ta BV 3/79 Baden-Württemberg

Verkündet am
31. Mai 1983

Im Namen des Volkes!

Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 31. Mai 1983 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Flachsenberg und Janzen beschlossen:

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 29. November 1979 - 4 Ta BV 3/79 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Heilbronn - Kammer Crailsheim - vom 12. Januar 1979 - 2 BV 16/78 C - abgeändert.

Der Antrag wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

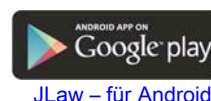
A. Die Antragsgegnerin betreibt eine Bausparkasse und beschäftigt rund 3.400 Arbeitnehmer. Der Antragsteller ist der für das Unternehmen der Antragsgegnerin gebildete Gesamtbetriebsrat.

Die Antragsgegnerin plant die Einrichtung einer unternehmenseinheitlichen Personalentwicklung. Ziel dieser Personalentwicklung ist die Qualifizierung der Mitarbeiter derart, daß der von der Antragsgegnerin angenommene künftige Personalbedarf in qualitativer Hinsicht gedeckt werden kann. Zur Ermittlung des künftigen Personalbedarfs in qualitativer Hinsicht beabsichtigt die Antragsgegnerin die Einführung von Anforderungsprofilen. In diesen sollen für jeden Stellentyp die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen festgelegt werden, die der Stelleninhaber erfüllen soll. Parallel dazu sollen im Rahmen der Personalentwicklungsplanung für jeden Mitarbeiter Fähigkeitsprofile erstellt wer-

- 3 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

den, die dessen fachliche und persönliche Qualifikation ausweisen. Aus einem Vergleich der Anforderungs- und Fähigkeitsprofile soll das Qualifikationsdefizit ermittelt werden, das durch Maßnahmen der qualitativen Personalentwicklung, wie Schulungen und sonstige Förderungen, ausgeglichen werden soll.

Die Anforderungsprofile sollen nach einem einheitlichen Muster erstellt werden. Dieses gliedert sich nach den Plänen der Antragsgegnerin in drei Anforderungsarten, und zwar in die fachlichen Anforderungen - aufgegliedert in Berufsbildung, Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse -, in persönliche Anforderungen und weitere für die Stelle wesentliche, über die fachlichen und persönlichen Anforderungen hinausgehende Anforderungen, aufgeteilt in 15 weitere Merkmale, wie besondere Verschwiegenheit, Verhandlungsgeschick, Entscheidungsfähigkeit, pädagogische Fähigkeiten und ähnliches. Anhand dieses einheitlichen Musters sollen für jeden Stellentyp die jeweiligen fachlichen, persönlichen und weiteren Anforderungen an den Stelleninhaber in einheitlicher Weise festgelegt werden.

Über die beabsichtigte Personalentwicklungsplanung und die Einführung der Anforderungsprofile unterrichtete die Antragsgegnerin den Gesamtbetriebsrat mit Schreiben vom 9. August und 15. September 1978 ausführlich und räumte ihm die Möglichkeit ein, Vorschläge und Anregungen zu unterbreiten. Den schon vorher gemachten Vorschlag des Gesamtbetriebsrates, über die Einführung von Anforderungsprofilen eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, lehnte die Antragsgegnerin ab.

Der Gesamtbetriebsrat ist der Ansicht, die Einführung von Anforderungsprofilen bedürfe seiner Zustimmung, und zwar sowohl hinsichtlich der Fassung des einheitlichen Musters - was der Gesamtbetriebsrat als Detailformulierung bezeich-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

net - als auch hinsichtlich der Festlegung der konkreten Anforderungen der einzelnen Stellentypen - was der Gesamtbetriebsrat als die inhaltliche Ausfüllung der Anforderungsprofile ansieht -. Anforderungsprofile stellten Auswahlrichtlinien dar, da sie die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen festlegten, die bei personellen Einzelmaßnahmen gegeben sein müßten. Er hat daher im vorliegenden Verfahren beantragt

festzustellen, daß die inhaltliche Ausfüllung und Detailformulierung der Anforderungsprofile im Sinne der Personalentwicklungsplanung der Antragsgegnerin seiner Zustimmung unterliegt.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie hält den Antrag für zu unbestimmt und damit für unzulässig. Anforderungsprofile seien im übrigen Teil der Personalplanung und unterlägen damit nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates. Die Festlegung der Anforderungen, die eine bestimmte Stelle an den Stellenplan stelle, gehe der Auswahl von Bewerbern für diese Stelle voraus. Erst für diese Auswahl kämen Auswahlrichtlinien in Frage. Solche seien - was unstreitig ist - mit dem Gesamtbetriebsrat in einer Betriebsvereinbarung vom 18. August 1975 vereinbart worden.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben dem Antrag stattgegeben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren Abweisungsantrag weiter, während der Gesamtbetriebsrat um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

- 5 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Die von der Antragsgegnerin geplanten Anforderungsprofile bedürfen nicht der Zustimmung des Gesamtbetriebsrates.

I.1. Der Antrag ist zulässig. Er ist entgegen der Ansicht der Antragsgegnerin ausreichend bestimmt. Der Gesamtbetriebsrat beantragt die Feststellung, daß sowohl die inhaltliche Ausfüllung als auch die Detailformulierung der Anforderungsprofile seiner Zustimmung unterliegt. Was mit Anforderungsprofilen gemeint ist, ist zumindest im Zusammenhang mit der Begründung des Antrages eindeutig umschrieben. Es geht um diejenigen Anforderungsprofile, die die Antragsgegnerin im Rahmen ihrer Personalentwicklungsplanung, auf die im Antrag zusätzlich verwiesen wird, einzuführen und zu benutzen gedenkt und mit denen die Anforderungen eines bestimmten Stellentyps an den Stelleninhaber festgehalten werden sollen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts besteht unter den Beteiligten auch Einverständnis darüber, was unter der inhaltlichen Ausfüllung und der Detailformulierung der Anforderungsprofile gemeint ist. Damit ist der Streitgegenstand des Verfahrens ausreichend umschrieben. Es geht um die Frage, ob die von der Antragsgegnerin geplanten Anforderungsprofile der Zustimmung des Gesamtbetriebsrates bedürfen.

2. Die Antragsgegnerin plant die Einführung der Anforderungsprofile unternehmenseinheitlich. Für die im Unternehmen vorhandenen Stellen sollen nach einheitlichem Muster und unter Verwendung einheitlicher Kriterien die Anforderungen festgehalten werden, die der jeweilige Inhaber dieser Stelle erfüllen soll. Sofern daher die Einführung der Anforderungsprofile der Zustimmung der Arbeitnehmervertretung bedarf, fällt die Wahrnehmung dieses Mitbestimmungsrechts nach § 50 Abs. 1 BetrVG in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates. Die Anforderungsprofile sind Instrument der einheitlichen

- 6 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Personalentwicklungsplanung. Sie sind von Bedeutung oder können von Bedeutung sein für eine Mehrzahl von Maßnahmen auf personellem Gebiet. Von daher kann von den einzelnen Betriebsräten nicht innerhalb der einzelnen Betriebe geregelt werden, welche Anforderungen für einen bestimmten Stellentyp unternehmenseinheitlich gelten sollen. Wenn in der Literatur die Ansicht vertreten wird, für die Vereinbarung von Auswahlrichtlinien seien die einzelnen Betriebsräte zuständig, da Auswahlrichtlinien jeweils entsprechend den betrieblichen Verhältnissen gestaltet werden könnten (Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 95 Rz 19; GK-Kraft, BetrVG, 3. Bearbeitung, § 95 Rz 22), mag dies für den Regelfall zutreffen. Unternehmenseinheitliche Anforderungsprofile fallen - wenn überhaupt - in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates auch dann, wenn sie als Auswahlrichtlinien zu qualifizieren und als solche zustimmungspflichtig sind.

II. Anforderungsprofile der von der Antragsgegnerin geplanten Art sind keine Auswahlrichtlinien im Sinne von § 95 BetrVG.

1. Anforderungsprofile dienen dazu, für bestimmte Arbeitsplätze auszuweisen, welchen Anforderungen fachlicher, persönlicher oder sonstiger Art ein potentieller Stelleninhaber genügen muß, um die dem Arbeitsplatz durch die Stellenbeschreibung zugewiesene Aufgabe erfüllen zu können. Dabei ist es gleichgültig, ob die in den Anforderungsprofilen ausgewiesenen Anforderungen objektiv Voraussetzung dafür sind, daß die Aufgaben dieser Stelle erfüllt werden können, oder ob sie darüber hinausgehen oder auch dahinter zurückbleiben. Aus der Gesamtheit der vorhandenen Stellen und der für diese ausgewiesenen Anforderungen ergibt sich der für den Betrieb oder das Unternehmen erforderliche Personalbedarf in quantitativer und insbesondere in qualitativer Hinsicht. Es läßt sich beispielsweise ermitteln, wie viele Arbeitnehmer mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium einer bestimm-



ten Fachrichtung benötigt werden. Die Erstellung von Anforderungsprofilen ist damit Teil der Personalbedarfsplanung und Ausgangspunkt der Planung von Maßnahmen, die der Deckung des so ausgewiesenen Personalbedarfs dienen sollen. Über die Einführung von Anforderungsprofilen, deren Bedeutung und Verwertung ist daher der Betriebsrat nach § 92 Abs. 1 BetrVG zu unterrichten. Dieser Unterrichtspflicht ist die Antragsgegnerin nachgekommen.

2. Weitergehende Beteiligungsrechte stehen dem Betriebsrat nur dann zu, wenn Anforderungsprofile als Auswahlrichtlinien zu werten oder ihrer Funktion nach diesen wenigstens gleichzustellen sind. Das ist nicht der Fall.

Ohne Frage führen Anforderungsprofile dazu, daß bei jeder personellen Maßnahme, die der Besetzung einer bestimmten Stelle dient, die Frage aufgeworfen und beantwortet werden muß, ob der für die Besetzung der Stelle in Aussicht genommene Arbeitnehmer den im Anforderungsprofil für diese Stelle festgelegten Anforderungen genügt. Das ist jedoch nicht die Folge davon, daß die Anforderungen einer bestimmten Stelle in einem formalisierten einheitlichen Verfahren erfaßt und festgehalten worden sind, also der Existenz von Anforderungsprofilen überhaupt. Auch ohne daß Anforderungsprofile dieser Art vorliegen, nötigt jede Besetzung einer Stelle zur Beantwortung der Frage, ob der betreffende Arbeitnehmer den Anforderungen dieser Stelle genügt. Das gilt auch dann, wenn die mit einer Stelle verbundenen Anforderungen sich lediglich aus subjektiven Vorstellungen desjenigen ergeben sollten, der diese Frage zu beantworten hat, die weder empirisch belegbar noch rational begründbar sind, wie dies möglicherweise für Stellen mit neuartigen Aufgaben der Fall sein mag. Schon das macht deutlich, daß Anforderungsprofile nichts anderes darstellen als die festgeschriebenen Vorstellungen des Arbeitgebers darüber, welche Anforderungen eine



Stelle mit bestimmter Aufgabe an den Stelleninhaber stellt, lediglich mit der Besonderheit, daß die Anforderungen nach einheitlichen Kriterien in einem festgelegten und nachvollziehbaren Verfahren ermittelt worden sind. Daß diese Vorstellungen bei personellen Maßnahmen zur Besetzung einer Stelle in die Entscheidung einfließen, macht sie noch nicht zu Auswahlrichtlinien im Sinne von § 95 BetrVG, gleichgültig, ob die Beachtung dieser Vorstellungen ausnahmslos vorgeschrieben oder lediglich empfohlen ist oder nur rein faktisch sich von selbst ergibt. Es bedürfte sonst jede Vorstellung des Arbeitgebers darüber, welche Anforderungen ein bestimmter Arbeitsplatz an den Stelleninhaber stellt, der Zustimmung des Betriebsrates. Ein solches Beteiligungsrecht wäre schon praktisch nicht durchsetzbar.

3. Andererseits können gerade die bei personellen Einzelmaßnahmen zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen Gegenstand von Auswahlrichtlinien sein. § 95 Abs. 2 BetrVG umschreibt Auswahlrichtlinien als Richtlinien über die bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkte. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob sich der Begriff der Auswahlrichtlinien im Sinne von § 95 Abs. 2 BetrVG mit dem des Abs. 1 dieser Vorschrift deckt (so Heinze, Personalplanung, Einstellung und Kündigung 1982, S. 29 Rz 67; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 95 Rz 4 und 5; Hunold, Die Mitbestimmung des Betriebsrates in allgemeinen personellen Angelegenheiten, DB 1976, 98, 102; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 95 Rz 9; anderer Ansicht Zöllner, Auswahlrichtlinien für Personalmaßnahmen, Festschrift für G. Müller 1981, S. 665, 668; GK-Kraft, aaO, § 95 Rz 17; Galperin/Löwisch, aaO, § 95 Rz 26; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 95 Rz 4), da jedenfalls Auswahlrichtlinien im Sinne von Abs. 1 die in Abs. 2 näher umschriebenen Richtlinien enthalten können.

- 9 -

Die nach solchen Richtlinien - neben den sozialen Gesichtspunkten - zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen sind jedoch diejenigen Voraussetzungen, die derjenige Arbeitnehmer erfüllen soll, im Hinblick auf den über eine personelle Einzelmaßnahme entschieden werden soll. Sinn und Zweck von Auswahlrichtlinien ist es festzulegen, unter welchen Voraussetzungen insbesondere Einstellungen und Versetzungen - aber auch Kündigungen - erfolgen sollen, um die jeweilige Personalentscheidung zu versachlichen und für die Arbeitnehmer durchschaubar zu machen. Der Arbeitnehmer soll erkennen können, warum er und nicht ein anderer von einer belastenden Personalmaßnahme betroffen wird oder warum eine günstige Maßnahme nicht ihn, sondern einen anderen trifft. Diese Versachlichung und Durchschaubarkeit personeller Einzelmaßnahmen können Auswahlrichtlinien auch da bewirken, wo es nicht um eine echte Auswahl unter mehreren in Frage kommenden Arbeitnehmern, sondern um eine bloße Einzelentscheidung geht, ohne daß hier abschließend die Frage zu entscheiden wäre, ob Auswahlrichtlinien nur sogenannte Präferenzregeln enthalten dürften (so Zöllner, aaO, S. 675 mit weiteren Nachweisen). Daß besonders bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, also bei Einstellungen und Versetzungen, die vom Arbeitnehmer zu erfüllenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen sich an den Anforderungen des Arbeitsplatzes orientieren müssen, liegt auf der Hand. Das bedeutet jedoch nicht, daß die vom Arbeitgeber etwa in Anforderungsprofilen für einen bestimmten Arbeitsplatz festgelegten fachlichen und persönlichen Anforderungen insoweit verbindlich sind und Auswahlrichtlinien daher nur festlegen könnten, daß der Arbeitnehmer jeweils diese Anforderungen erfüllen muß. Auswahlrichtlinien können vielmehr die beim Arbeitnehmer vorauszusetzenden fachlichen und persönlichen Anforderungen auch anders festlegen, etwa bestimmen, daß eine gemessen an den Anforderungen geringere Qualifikation des Arbeitnehmers ausgeglichen wird durch

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 10 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 10 -

persönliche oder soziale Umstände, wie etwa durch eine längere Betriebszugehörigkeit, Behinderteneigenschaft oder ähnliches. Sie können andererseits Höchstanforderungen festlegen, um die Besetzung von Arbeitsplätzen mit überqualifizierten Arbeitnehmern zu vermeiden.

Daß die nach dem Inhalt der Auswahlrichtlinien zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen, die ein Arbeitnehmer für eine Personalmaßnahme erfüllen muß, nicht vom Arbeitgeber vorgegeben und unabänderlich sind, folgt unmittelbar aus der Regelung in § 95 BetrVG über die Beteiligung des Betriebsrates am Zustandekommen solcher Auswahlrichtlinien. Wenn solche Richtlinien der Zustimmung des Betriebsrates bedürfen bzw. in Betrieben mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern vom Betriebsrat verlangt und notfalls über den Spruch der Einigungsstelle erzwungen werden können, so folgt daraus, daß der Gegenstand dieser Richtlinien und damit auch die zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen einer Vereinbarung zugänglich und damit disponibel sein müssen. Fachliche und persönliche Voraussetzungen sind neben sozialen Gesichtspunkten - diese auch im weitesten Sinne verstanden - entscheidende Kriterien für personelle Einzelmaßnahmen. Wären sie durch die vom Arbeitgeber gesetzten fachlichen und persönlichen Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes verbindlich vorgegeben, könnten Auswahlrichtlinien als vereinbarten und daher mitbestimmten Inhalt nur Regelungen darüber enthalten, inwieweit soziale Gesichtspunkte im Übrigen noch von Bedeutung sein sollen. Der Erwähnung der zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen als Inhalt dieser in § 95 Abs. 2 BetrVG genannten Richtlinien hätte es dann nicht bedurft. Auf der anderen Seite erhält die Mitbestimmung des Betriebsrates bei Auswahlrichtlinien ihren vollen Sinn gerade dann, wenn der Betriebsrat im Interesse der Arbeitnehmer auch Einfluß darauf nehmen kann, unter welchen fachlichen und persönli-

- 11 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 11 -

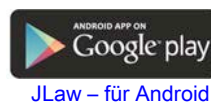
chen Voraussetzungen personelle Einzelmaßnahmen erfolgen sollen. Die Arbeitnehmerschaft eines Betriebes hat ein legitimes Interesse daran, daß personelle Einzelmaßnahmen nicht nur im Hinblick auf größtmögliche Effektivität, sondern auch unter Berücksichtigung weiterer persönlicher und sozialer Gesichtspunkte erfolgen und so als gerecht im Sinne von billig und angemessen empfunden werden können. Sie hat ein Interesse daran, daß etwa der innerbetriebliche Aufstieg nicht durch überhöhte Anforderungen oder dadurch erschwert wird, daß Arbeitsplätze von vornherein mit überqualifizierten Bewerbern besetzt werden. Diese Interessen geltend machen zu können, ist Zweck der dem Betriebsrat in § 95 Abs. 1 und 2 BetrVG gewährten Beteiligungsrechte. Inwieweit dabei die vom Arbeitnehmer nach dem Inhalt der Auswahlrichtlinien zu erfüllenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen von denjenigen Anforderungen generell oder in Ausnahmefällen abweichen dürfen, die der Arbeitgeber etwa in Anforderungsprofilen gesetzt hat, ist eine Frage der betrieblichen Einigung bzw. im Falle eines Spruches der Einigungsstelle eine solche der Wahrung der Grenzen des der Einigungsstelle eingeräumten Ermessens. Angesichts des natürlichen Interesses auch der Arbeitnehmer des Betriebes, daß Arbeitsplätze nicht mit ungeeigneten Bewerbern besetzt werden, konnte auch der Gesetzgeber davon ausgehen, daß das so verstandene Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Aufstellung von Auswahlrichtlinien zu einer sachgerechten Regel auch dann führt, wenn die vom Arbeitgeber bestimmten fachlichen und persönlichen Anforderungen einer Stelle für die bei einer personellen Maßnahme zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen, die der Arbeitnehmer erfüllen muß, nicht verbindlich sind. Auch die von den Beteiligten vereinbarten Auswahlrichtlinien tragen den Anforderungen einer Stelle sachgemäß Rechnung, wenn sie als Auswahlkriterien für Einstellungen und Versetzungen in erster Linie die fachliche und persönliche Eignung des Bewerbers festlegen und

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 12 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



daneben die angemessene Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte verlangen und diesen Entscheidungserheblichkeit nur bei fachlich und persönlich gleicher Eignung beimessen.

4. Sind damit die vom Arbeitgeber bestimmten Anforderungen eines Arbeitsplatzes nicht identisch mit den in Auswahlrichtlinien zu bestimmenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für eine personelle Einzelmaßnahme, die ein Arbeitnehmer erfüllen muß, so sind auch Anforderungsprofile, die diese Anforderungen eines Arbeitsplatzes feststellen, nicht als Auswahlrichtlinie oder als Teil einer Auswahlrichtlinie zu werten. Ihre Aufstellung und Einführung unterliegt daher nicht dem Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 95 BetrVG. Daß Anforderungsprofile zumindest faktisch personelle Einzelentscheidungen beeinflussen, indem die fachliche und persönliche Eignung eines Arbeitnehmers an den darin festgelegten Anforderungen des Arbeitsplatzes gemessen und der Bewerber bei Nichtübereinstimmung in der Regel nicht berücksichtigt wird, macht sie nach dem Gesagten noch nicht zur Richtlinie. Richtlinie könnte allenfalls die darin zum Ausdruck kommende Entscheidung des Arbeitgebers sein, künftig keinen Arbeitsplatz mit einem Arbeitnehmer zu besetzen, der die in den Anforderungsprofilen festgelegten Anforderungen der Stelle nicht erfüllt. Daß die Antragsgegnerin so verfahren will oder so verfährt, behauptet der Antragsgegner nicht. Die Beteiligten haben auch in den vereinbarten Auswahlrichtlinien festgelegt, nach welchen Kriterien bei personellen Einzelmaßnahmen zu entscheiden ist. Sie haben darin entscheidend auf die fachliche und persönliche Eignung des jeweiligen Bewerbers abgestellt. Diese fachliche und persönliche Eignung ist naturgemäß an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu messen. Ob diese Anforderungen gerade diejenigen sind, die die Antragsgegnerin nunmehr in den Anforderungsprofilen festlegt, ist hier nicht zu entscheiden. Auch unabhängig davon sind die Betriebspartner in den vereinbarten Auswahlrichtlinien da-



von ausgegangen, daß jede zu besetzende Stelle bestimmte fachliche und persönliche Anforderungen stellt, ohne daß sie diese in den Auswahlrichtlinien näher definiert haben. Wenn die Antragsgegnerin Anforderungen nunmehr in den Anforderungsprofilen niederlegt, vermag das weder den Inhalt der Auswahlrichtlinien zu verändern, noch werden die Anforderungsprofile Inhalt der Auswahlrichtlinien.

Anforderungsprofile sind daher keine Auswahlrichtlinien, die der Zustimmung des Betriebsrates nach § 95 Abs. 1 BetrVG bedürfen (so auch Heinze, aaO, Rz 68; Hunold, aaO, 102; Meisel, Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten, 4. Aufl. 1974, S. 62). Soweit in der Literatur Anforderungsprofile für mitbestimmungspflichtig gehalten werden (Galperin/Löwisch, aaO, § 95 Rz 7; Dietz/Richardi, aaO, § 95 Rz 5; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 95 Rz 8; und unter bestimmten Voraussetzungen Zöllner, aaO, S. 677), wird dabei übersehen, daß die in Auswahlrichtlinien zu regelnden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen solche sind, die der Arbeitnehmer erfüllen muß und die nicht mit den Anforderungen identisch sind, die der Arbeitgeber für eine bestimmte Stelle als seiner Ansicht nach notwendig festlegt. Der Senat vermag daher dieser Ansicht aus den genannten Gründen nicht zu folgen.

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin ist damit begründet, der Antrag des Gesamtbetriebsrates war abzuweisen.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Flachsenberg

K. H. Janzen



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

