

Aktenzeichen: 1 ABR 63/81

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 31. Januar 1984

- 1 ABR 63/81 -

I. Arbeitsgericht Düsseldorf Beschluß vom 26. Juni 1981

- 8 BV 56/81 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf Beschluß vom 9. September 1981

- 12 (9) Ta BV 52/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Stellenbeschreibungen

Gesetz: BetrVG §§ 95, 92, 50 Abs. 1

Leitsatz: Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht
bei der Erstellung von Stellenbeschreibungen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
31. Januar 1984

Im Namen des Volkes!

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat das Bundesarbeitsgericht aufgrund der mündlichen Anhörung vom 31. Januar 1984 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Moser und Dr. Hoffmann beschlossen:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrates gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 9. September 1981 - 12 (9) Ta BV 52/81 - wird zurückgewiesen.

G r ü n d e :

A. Die Antragsgegnerin ist ein Unternehmen, das Büromaschinen vermietet und verkauft und einen technischen Kundendienst und eine Kundenberatung betreibt. Sie unterhält im Bundesgebiet 25 betriebsratsfähige Betriebe. Die Hauptverwaltung befindet sich in Düsseldorf. Der Antragsteller ist der hier gebildete Gesamtbetriebsrat.

Seit dem Ende der 60er Jahre gibt es bei der Antragsgegnerin Stellenbeschreibungen, deren Form, Inhalt und Bedeutung immer wieder geändert wurden. Im Oktober 1978 erließ die Antragsgegnerin einen "Leitfaden zur Erstellung von Stellenbeschreibungen", in dem Bedeutung und Inhalt der Stellenbeschreibung und deren Erstellung eingehend erläutert wurden. Sinn der Stellenbeschreibung ist es danach im wesentlichen, für jeden Arbeitsplatz dessen Funktion und Aufgaben festzulegen und diejenigen Tätigkeiten aufzuzeigen, die zur Erledigung dieser Aufgaben erforderlich sind. Die Stellenbeschreibung gibt damit gleichzeitig die Kompetenzen des Stelleninhabers wieder und enthält zusätzlich Angaben zur Unter- oder Überordnung des Stelleninhabers sowie über seine aktive und passive Vertretung.

Daneben erstellt die Antragsgegnerin "Anforderungsprofile für die Besetzung einer Planstelle". In diesen Anforderungs-



derungsprofilen werden die an die Stelleninhaber zu stellenden Anforderungen für eine bestimmte Stelle festgehalten. Diese Anforderungen werden nach Lebensalter, Schulbildung, Berufsausbildung, Berufserfahrung, betrieblicher Erfahrung und weiteren Kriterien untergliedert. Während die Stellenbeschreibungen außergewöhnlich detailliert und umfangreich sind, sind die Anforderungsprofile relativ einfach gegliedert und besagen beispielsweise nur, ob eine bestimmte Fähigkeit "sehr wichtig, wichtig oder weniger wichtig", "unbedingt notwendig oder notwendig" ist.

Am 27. April 1976 haben die Beteiligten eine Betriebsvereinbarung "über die Festlegung von Auswahlrichtlinien entsprechend § 95 Abs. 1 BetrVG" geschlossen, in der es u.a. heißt:

§ 2 Auswahlverfahren

.... Dem Bewerber ist der Vorzug zu geben, der den Anforderungen der Position am meisten entspricht. Andere Gesichtspunkte sind grundsätzlich nicht zulässig

§ 5 Auswahl der Bewerber

.... Bei gleichgeeigneten internen und externen Bewerbern ist im Zweifel dem internen Bewerber der Vorzug zu geben, ...

In einer weiteren Betriebsvereinbarung vom 1. Mai 1978 "über die Durchführung personeller Maßnahmen gemäß § 99 BetrVG" heißt es u.a.:

3. Einstellungen

3.1 Unterrichtung des Betriebsrats

Die ... Personalabteilung unterrichtet den Betriebsrat ... von jeder vorgese-



henen Stellenbesetzung durch Übersendung der erforderlichen Unterlagen.
Sie bestehen aus:

....

d) der Mitteilung über den vorgesehenen Arbeitsplatz einschließlich seiner organisatorischen Zuordnung im Betrieb und einer Positionsbeschreibung

e) dem Anforderungsprofil

4. Versetzungen/Beförderungen

4.1 Für Versetzungen ... gelten die unter Punkt 3 getroffenen Regelungen entsprechend.

....

Der Gesamtbetriebsrat ist der Ansicht, Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile bedürften seiner Zustimmung. In ihnen würden die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für die Besetzung von Stellen festgelegt und damit Anforderungskriterien aufgestellt, die für die Auswahl der Bewerber von Bedeutung seien. Es handele sich damit um Auswahlrichtlinien im Sinne von § 95 BetrVG. Er hat das vorliegende Verfahren anhängig gemacht und zuletzt beantragt

festzustellen, daß es sich bei der Erstellung und Änderung von Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofilen durch die Antragsgegnerin um mitbestimmungspflichtige Maßnahmen gemäß § 95 Abs. 1 und 2 BetrVG handelt.

Die Antragsgegnerin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile seien Mittel der Personalplanung, die einer



Mitbestimmung des Betriebsrates nicht unterlägen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Beschwerde des Antragstellers zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller seinen Antrag weiter, während die Antragsgegnerin um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers bei der Erstellung und Änderung von Anforderungsprofilen und Stellenbeschreibungen durch die Antragsgegnerin verneint.

I. Der Antrag ist zulässig, insbesondere ist das Rechtsschutzinteresse für die begehrte Entscheidung zu bejahen. Unter den Beteiligten besteht Streit darüber, ob die von der Antragsgegnerin eingeführten Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile mitbestimmungspflichtig sind. Die begehrte Entscheidung ist geeignet, den Streit der Beteiligten mit Rechtskraftwirkung zu befrieden.

II. Der Antrag ist nicht begründet.

1. Soweit der Antragsteller das umstrittene Mitbestimmungsrecht als Gesamtbetriebsrat in Anspruch nimmt, ist seine Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 BetrVG zu bejahen. Die Antragsgegnerin nützt und erstellt Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile unternehmenseinheitlich. Sie sind Instrument einer einheitlichen Personalplanung und von Bedeutung für eine Mehrzahl von Maßnahmen auf personellem Gebiet. Von daher kann von den einzelnen Betriebsräten nicht innerhalb der einzelnen Betriebe geregelt werden, wie Stellen unternehmenseinheitlich eingerichtet und beschrieben werden und welche Anforderungen für einen bestimmten Stellentyp unter-



nehmenseinheitlich gelten sollen. Soweit daher hinsichtlich der Erstellung von Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofilen Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen sind, ist dies Aufgabe des Gesamtbetriebsrates.

2. Der Senat hat schon in seiner Entscheidung vom 31. Mai 1983 (- 1 ABR 6/80 - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) ausgesprochen und im einzelnen begründet, daß Anforderungsprofile keine Auswahlrichtlinien im Sinne von § 95 BetrVG sind, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates oder Gesamtbetriebsrates bei der Erstellung von Anforderungsprofilen daher nicht gegeben ist. Auf diese den Beteiligten bekannte Entscheidung nimmt der Senat Bezug.

Der vorliegende Rechtsstreit nötigt zu keiner anderen Beurteilung. Auch bei der Antragsgegnerin dienen Anforderungsprofile dazu, für bestimmte Arbeitsplätze auszuweisen, welche Anforderungen fachlicher, persönlicher oder sonstiger Art ein potentieller Stelleninhaber aufweisen muß, um die dem Arbeitsplatz durch die Stellenbeschreibung zugewiesene Aufgabe erfüllen zu können. Daß die darin festgelegten Anforderungen bei der Entscheidung über personelle Einzelmaßnahmen von Bedeutung sind, macht die Anforderungsprofile selbst nicht zu Auswahlrichtlinien oder zu Bestandteilen von solchen. Auswahlrichtlinien sind erst der Komplex derjenigen Normen, die - unter anderem - bestimmen, inwieweit Anforderungen fachlicher, persönlicher oder sonstiger Art allein oder neben sonstigen Umständen bei der Entscheidung über eine personelle Einzelmaßnahme zu berücksichtigen sind. Diese Normen haben die Beteiligten mit der Betriebsvereinbarung vom 27. April 1976 über die Festlegung von Auswahlrichtlinien getroffen. Sie haben in § 2 bestimmt, daß allein maßgebend sein soll, welcher Bewerber den Anforderungen der Position am meisten entspricht. Die Berücksichtigung anderer Gesichtspunkte ist ausdrücklich ausgeschlossen. Ob mit



den in § 2 genannten "Anforderungen der Position" die von der Antragsgegnerin in den Anforderungsprofilen jeweils festgelegten Anforderungen oder andere "objektivere" Anforderungen gemeint sind, braucht hier nicht entschieden zu werden. Selbst wenn letzteres der Fall sein sollte, würde daraus nicht folgen, daß die Festlegung anderer - wie vom Gesamtbetriebsrat behauptet "manipulierter" - Anforderungen in Anforderungsprofilen der Zustimmung des Gesamtbetriebsrates bedarf. Solche Anforderungen sind dann vielmehr für die Auswahl nach den vereinbarten Auswahlrichtlinien unbeachtlich mit der Folge, daß der Betriebsrat einer personellen Einzelmaßnahme, die sich an diesen unbeachtlichen Anforderungen orientiert, nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG die Zustimmung verweigern könnte.

Die Beteiligten sind in der Betriebsvereinbarung über die Durchführung personeller Maßnahmen vom 1. Mai 1978 darüber hinaus von der Existenz und Beachtlichkeit von Anforderungsprofilen und Stellenbeschreibungen ausgegangen. Sie haben diese ausdrücklich zu den dem Betriebsrat vorzulegenden erforderlichen Unterlagen erklärt. Die Bedeutung von Anforderungsprofilen für eine Entscheidung über personelle Einzelmaßnahmen ist damit von den Betriebspartnern in die vereinbarte Regelung über die Personalauswahl und die Durchführung personeller Maßnahmen einbezogen worden. Die eine Personalauswahl regelmäßig beeinflussende Wirkung von formellen Anforderungsprofilen ist damit rechtlich eingefangen und zum zulässigen Inhalt der Auswahlentscheidung gemacht worden. Es steht dem Gesamtbetriebsrat frei, eine Änderung der Auswahlrichtlinien dahin anzustreben, daß die bei der Personalauswahl zu berücksichtigenden Anforderungen fachlicher und persönlicher Art anders bestimmt werden als dies in den von der Antragsgegnerin erstellten Anforderungsprofilen geschehen ist. Die Antragsgegnerin wird dadurch nicht gehindert, im Rahmen ihrer Personalplanung die Anforderungen,



die an den Inhaber einer bestimmten Stelle ihrer Ansicht nach zu stellen sind, ohne Zustimmung des Gesamtbetriebsrats auch in einem formalisierten und vereinheitlichten Verfahren festzustellen und festzulegen.

3. Auch Stellenbeschreibungen sind keine Auswahlrichtlinien oder Teile derselben und bedürfen daher nicht der Zustimmung des Betriebsrats.

Eine Stellenbeschreibung legt die Funktion einer bestimmten Stelle innerhalb des betrieblichen Geschehens fest. Sie definiert die Aufgabe und die Kompetenz dieser Stelle und beschreibt, welche Tätigkeiten im einzelnen zur Erfüllung dieser Aufgabe verrichtet werden müssen. Sie ist damit Teil der Organisation des betrieblichen Arbeitsablaufes, indem sie festlegt, an welcher Stelle welche Arbeit zu verrichten ist. Sie ist Teil der Personalplanung, indem die Gesamtheit der Stellenbeschreibungen ausweist, wieviel Personal benötigt wird. Über diese Planung ist nach § 92 BetrVG der Betriebsrat zu unterrichten. Ein Mitbestimmungsrecht an Maßnahmen der Organisation und Personalplanung steht ihm jedoch nicht zu. Einer Zustimmung bedürfen solche Maßnahmen nicht.

Mit personellen Einzelmaßnahmen und Fragen der Personalauswahl haben Stellenbeschreibungen nur mittelbar etwas zu tun. Sie sind lediglich die Grundlage für die Beantwortung der Frage, welche Anforderungen an den Inhaber dieser Stelle zu stellen sind. Erst wenn feststeht, welche Aufgaben an dieser Stelle zu erledigen und welche Tätigkeiten dafür zu verrichten sind, kann gesagt werden, welche Kenntnisse, Erfahrungen und Eigenschaften der jeweilige Stelleninhaber aufweisen muß, um diese Tätigkeit verrichten zu können. Stellenbeschreibungen sind damit die Grundlage für die Erstellung von Anforderungsprofilen. Sind diese aber - wie dargelegt - weder Auswahlrichtlinien noch Teile derselben, so



sind es auch nicht die den Anforderungsprofilen zugrunde liegenden Stellenbeschreibungen. Auch in der Literatur werden Stellenbeschreibungen nahezu übereinstimmend nicht als Auswahlrichtlinien im Sinne von § 95 BetrVG angesehen (GK-Kraft, BetrVG, 3. Bearbeitung, § 95 Rz 28; Stege/Weinspach, BetrVG, 4. Aufl., § 95 Rz 10, 11; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 95 Rz 9; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 95 Rz 18; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 95 Rz 6 und 7; nicht eindeutig Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 13. Aufl., § 95 Rz 8).

Ist nach allem die Erstellung und die Änderung von Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofilen keine mitbestimmungspflichtige Maßnahme, so war die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Moser

Dr. Hoffmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)