

3 TaBV 60/10
36 BV 3/10
(ArbG München)

Verkündet am: 24.02.2011

Kübler
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. Fa. B. AG

- Antragstellerin und Beteiligte zu 1 und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte:

2. Betriebsrat der B. AG

- Beteiligter zu 2 -

Verfahrensbevollmächtigte:

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 24. Februar 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Rosenfelder und die ehrenamtlichen Richter Högele und Widmann

für Recht erkannt:

1. Die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 29.04.2010 - 36 BV 3/10 - wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten um die von der Antragstellerin – der Arbeitgeberin – begehrte gerichtliche Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zur Versetzung eines Kfz-Mechanikers auf die Position eines mitarbeitenden Werkstattmeisters.

Die Antragstellerin hat die Stelle einer/eines Werkstattmeisterin/Werkstattmeisters in ihrer Niederlassung M. mit einer Eingruppierung in „VG 07, Kfz-Gewerbe Bayern“ in der Zeit vom 22.10.2009 bis 09.11.2009 ausgeschrieben. Es bewarben sich mehrere Angestellte aus dem Betrieb, u. a. der Arbeitnehmer Z.

Die Antragstellerin teilte dem Betriebsrat mit Schreiben vom 24.11.2009 mit, sie beabsichtige, Herrn Z. zum 01.12.2009 auf die neue Planstelle eines Werkstattmeisters in der Filiale F. im Einsatzbereich Aftersales unbefristet zu versetzen, und bat um die Zustimmung des Betriebsrats. Dieser widersprach mit Schreiben vom 02.12.2009 mit der Begründung, der Inhalt der Betriebsvereinbarung „Stellenausschreibung – Ausschreibung, Auswahl und Versetzung“ – vom 20.09.1973 sei nicht eingehalten. Eine genaue Beschreibung des Ar-

beitsplatzes fehle. Auch sei der Versetzungsantrag widersprüchlich. Ein organisatorischer und funktioneller Ablauf im Schichtbetrieb nach den Richtlinien der Arbeitgeberin sowie eine vernünftige Mitarbeiterbetreuung sei nicht möglich, wenn der Schichtmeister zusätzlich produktiv sein solle. Auch könne die Aufsichtspflicht nicht gewährleistet werden. Zudem würden die Richtlinien der Arbeitgeberin (Servicestandards) nicht eingehalten, weil dort bei bis zu fünf Monteuren ein mitarbeitender Werkstattmeister und ab sechs Monteuren ein vollwertiger Werkstattmeister vorgesehen sei. Schließlich seien die fünf Mitbewerber, die geprüfte Kfz-Meister seien, eindeutig besser geeignet. Die Serviceleitung sollte sich für einen Bewerber mit Meisterbrief entscheiden. Nach Verweigerung der Zustimmung gab der Betriebsrat alle ihm überlassenen Bewerbungsunterlagen der Mitarbeiter, die sich auf die ausgeschriebene Stelle beworben hatten, innerhalb einer Woche an die Arbeitgeberin zurück.

Diese bat mit Schreiben vom 15.12.2009 den Betriebsrat erneut um Zustimmung zur Versetzung des Mitarbeiters Z. auf die Stelle eines Werkstattmeisters im Betrieb F. zum 01.12.2009 und nahm in diesem Zusammenhang zu den vom Betriebsrat in der Zustimmungsverweigerung vom 02.12.2009 genannten Gründen Stellung. Die Bewerbungsunterlagen der anderen Bewerber fügte die Arbeitgeberin diesem Schreiben nicht bei. Mit Schreiben vom 21.12.2009 verweigerte der Betriebsrat erneut seine Zustimmung zur Versetzung von Herrn Z. mit der Begründung, der Inhalt der Betriebsvereinbarung „Stellenausschreibung – Ausschreibung, Auswahl und Versetzung – vom 20.09.1973 sei nicht eingehalten, die Stellenausschreibung fehle, weitere Interessenten hätten sich nicht bewerben können, Bewerbungsunterlagen aller vorhandener Bewerber seien nicht eingereicht worden. Ein Einverständnis der Bewerber fehle. Die insgesamt fünf Bewerber mit Meisterbrief seien eindeutig besser geeignet. Die Richtlinien der Arbeitgeberin – Aftersales-Standards - würden nicht eingehalten, weil die betroffene Schichtgruppe derzeit zehn Monteure habe und ab sechs Monteuren ein vollwertiger Werkstattmeister vorgesehen sei. Eine genaue Beschreibung des Arbeitsplatzes fehle bzw. der Versetzungsantrag sei weiterhin widersprüchlich. Ein organisatorischer und funktioneller Ablauf im Schichtbetrieb sowie eine vernünftige Mitarbeiterbetreuung könnten nicht stattfinden, wenn der Schichtmeister zusätzlich produktiv sein solle. Auch könne die Aufsichtspflicht nicht gewährleistet werden. Ohne Meisterbrief bzw. ADA-Schein (ADA Ausbilder der Ausbilder) dürfe nicht ausgebildet werden. Die Beurteilung der Mitarbeiter für Qualität, betriebliches Zusam-

menwirken und persönlichen Einsatz sei von ausgebildeten Kfz-Meistern durchzuführen. Die einseitig negative Darstellung der Mitbewerber mit Meisterbrief könne vom Betriebsrat nicht nachvollzogen werden. Diese Bewerber würden benachteiligt; ausländische Mitarbeiter erhielten nicht die Möglichkeit des beruflichen Aufstiegs.

Mit Antrag vom 12.01.2010 beantragte die Arbeitgeberin, die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung des Arbeitnehmers Z. zum 01.12.2009 als Werkstattmeister in der Filiale F. zu ersetzen.

Zwischenzeitlich hatte das Arbeitsgericht München mit Beschluss vom 10.06.2010 (17 BV 474/09) die Betriebsratswahl in der Niederlassung München vom 10./11.12.2009 für nichtig erklärt. Das Landesarbeitsgericht München hat auf Beschwerde des Betriebsrats mit Beschluss vom 26.01.2009 den Antrag der 28 Antragsteller auf Feststellung der Nichtigkeit der Betriebsratswahl vom 10./11.12.2009 zurückgewiesen und das Verfahren im Übrigen eingestellt, weil die nachgehend gerügten Verstöße bei Durchführung der Wahl allenfalls Anfechtungsgründe begründen könnten und eine entsprechende Feststellung durch den zwischenzeitlich erfolgten Rücktritt des Betriebsrats und die erneut in Gang gesetzte Neuwahl sich im Rechtssinne erledigt habe. Dieser Beschluss ist rechtskräftig geworden.

Die Arbeitgeberin und Antragstellerin begehrt im vorliegenden Verfahren arbeitsgerichtliche Zustimmungsersetzung gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG und bringt vor, Herr Z. sei der am besten geeignete Bewerber. Die Stelle erfordere keinen Meisterbrief. Die Bewerbungsunterlagen der anderen Bewerber seien dem Betriebsrat bereits aus der Anhörung vom 24.11.2009 bekannt. Die Arbeitgeberin trägt u. a. vor, Herr Z. habe – im Gegensatz zu anderen Bewerbern – durch seine persönliche Art und die Darstellung im Vorstellungsgespräch überzeugt. Bei den vom Betriebsrat aufgeführten Richtlinien (Servicestandards) handele es sich nicht um Richtlinien, sondern lediglich um Richtwerte für das Servicepersonal.

Der Betriebsrat beanstandet, es sei ihm überhaupt nicht möglich gewesen, sich vollumfänglich über alle Bewerber auf die betreffende Stelle zu informieren, weil er die notwendigen Bewerbungsunterlagen der anderen Bewerber habe zurückgeben müssen und die-

se Unterlagen von der Arbeitgeberin nicht erneut eingereicht worden seien. Ein Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG liege vor, da die Versetzung von Herrn Z. gegen die Betriebsvereinbarung „Stellenausschreibung“ verstoße. Der Betriebsrat könne die Zustimmung auch nach § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG verweigern, weil die Maßnahme gegen die Richtlinie der Arbeitgeberin – Aftersales Steuerungsinstrumente – verstoße; diese Richtlinie sei eine solche nach § 95 BetrVG. Auch sei die Zustimmungsverweigerung gem. § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG wirksam, weil die Mitarbeiter mit Meisterbrief, die sich beworben hätten, gegenüber Herrn Z., der als Einziger keinen Meisterbrief aufweise, benachteiligt würden. Schließlich habe der Betriebsrat die Zustimmung gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG zu Recht verweigert, weil die erforderliche Ausschreibung unterblieben sei; die Stelle sei nur bis 09.11.2009 ausgeschrieben worden. Auch ergebe sich ein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG daraus, dass die Ausschreibung als solche mangels genauer Beschreibung des Arbeitsplatzes und Widersprüchlichkeit in sich unzureichend gewesen sei.

Das Arbeitsgericht München hat mit Beschluss vom 29.04.2010, auf den hinsichtlich des erstinstanzlichen Vortrags der Beteiligten, der im ersten Rechtszug gestellten Anträge sowie der Einzelheiten der rechtlichen Erwägungen des Erstgerichts verwiesen wird, den Antrag der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung des Arbeitnehmers Z. zum 1. Dezember 2009 als Werkstattmeister in der Filiale F. zu ersetzen, zurückgewiesen. Es hat zur Begründung ausgeführt, die Arbeitgeberin habe den Betriebsrat weder vollständig unterrichtet noch die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorgelegt. Über die persönliche Eignung der Bewerber habe die Arbeitgeberin nur knappe, wenige Zeilen umfassende Angaben pauschaler Art gemacht. Darüber hinaus hätte sie den Betriebsrat über den Inhalt der Vorstellungsgespräche unterrichten müssen, da ihre Auswahlentscheidung maßgeblich auf diese Gespräche gestützt werde. Ergänzend hierzu sei der Zustimmungsverweigerungsgrund gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG gegeben, weil die personelle Maßnahme gegen eine Auswahlrichtlinie im Sinne von § 95 Abs. 1 BetrVG verstoße. Mit dem Anforderungsprofil für Werkstattmeister vom 29.10.2003/05.11.2003 liege eine Auswahlrichtlinie im Sinne von § 95 BetrVG vor. Die Auswahl des Herrn Z. für die Position des Werkstattmeisters verstoße gegen dieses Anforderungsprofil, weil er unstreitig nicht Kfz-Meister sei, dies aber die vorausgesetzte fachliche Qualifikation darstelle. Demgegenüber sei die fachliche Anforderung „Techniker oder

anderweitig erworbene Kenntnisse“, auf deren Vorhandensein bei Herrn Z. sich die Arbeitgeberin stütze, im Anforderungsprofil nicht aufgeführt. Soweit sich aus dem Vortrag der Arbeitgeberin ergebe, dass die Anforderung „Meister“ historisch bedingt und deshalb nicht mehr maßgeblich sei, stehe entgegen, dass entsprechend § 77 Abs. 5 BetrVG ein einseitiger Widerruf der Richtlinie ohne Wahrung der Kündigungsfrist nicht möglich sei.

Die Arbeitgeberin und Antragstellerin hat gegen den ihr am 01.07.2010 zugestellten Beschluss vom 29.04.2010 mit einem am 30.07.2010 beim Beschwerdegericht eingegangenen Schriftsatz Beschwerde eingelegt und diese mit einem am 01.09.2010 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Sie wiederholt ihr erstinstanzliches Vorbringen und meint, das Arbeitsgericht habe zu Unrecht nicht berücksichtigt, dass die Bewerbungsunterlagen bereits im Anhörungsverfahren vom 24.11.2009 dem Betriebsrat vorgelegt worden seien. Am 15.12.2009 seien die vom Betriebsrat angesprochenen Punkte ergänzt und in der Begründung auf den ursprünglichen Vorgang Bezug genommen worden. Die Unterlagen seien nicht erneut vorgelegt worden, da sich der Betriebsrat von allen Vorgängen Kopien mache. Die Berufung auf das Fehlen von Informationen sei unter diesen Umständen rechtsmissbräuchlich. Die Arbeitgeberin betont erneut, das Anforderungsprofil für Werkstattmeister stelle keine Auswahlrichtlinie dar. Sie weist darauf hin, dass nach ihrer Auffassung die Betriebsratswahlen vom 10./11.12.2009 nichtig gewesen seien. In diesem Falle sei die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats unwirksam.

Die Arbeitgeberin beantragt,

1. den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 29.04.2010 abzuändern und
2. nach dem Schlussantrag der Beteiligten zu 1) in der ersten Instanz zu entscheiden.

Der Betriebsrat beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen.

Er hält die Zustimmungsverweigerung zur Versetzung des Arbeitnehmers Z. nach wie vor für berechtigt gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 2, 3 u. 5 BetrVG und wiederholt insoweit seinen erstinstanzlichen Vortrag. Nach wie vor hält er es für irrelevant, dass etwaige Unterlagen von Bewerbern bereits im Anhörungsverfahren vom 24.11.2009 vorgelegt wurden und meint, es könne sein, dass zwischen den Anfragen neue Bewerber hinzugekommen und andere ausgeschieden seien. Deshalb müssten für jede Zustimmung/Anfrage die gesamten Unterlagen aller Bewerber zur Verfügung gestellt werden. Der Vortrag der Gegenseite, der Betriebsrat mache sich von allen Vorgängen Kopien, sei unrichtig. Selbst wenn dies der Fall sei, entbinde dies den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur vollständigen Unterrichtung. Bei der Zustimmungsverweigerung habe der Betriebsrat auch nicht rechtsmissbräuchlich gehandelt. Auch habe das Arbeitsgericht zutreffend das Anforderungsprofil für Werkstattmeister als Auswahlrichtlinie im Sinne von § 95 Abs. 1 BetrVG angesehen.

Hinsichtlich des sonstigen Vorbringens der Beteiligten im zweiten Rechtszug wird auf die Schriftsätze der Antragstellerin, Beschwerdeführerin und Arbeitgeberin vom 01.09.2010, des Betriebsrats und Beschwerdegegners sowie Beteiligten zu 2. vom 15.02.2011 und auf die Sitzungsniederschrift vom 24.02.2011 verwiesen.

II.

Die Beschwerde ist unbegründet. Die Beschwerdekammer folgt dem Arbeitsgericht darin, dass der Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin an einer unzureichenden Unterrichtung des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG scheitert.

1. Der Zustimmungsersetzungsantrag und damit das vorliegende Verfahren bezieht sich auf den zweiten Antrag auf Zustimmung des Betriebsrats zur Ersetzung des Arbeitnehmers Z. auf die Position eines Werkstattmeisters in der Filiale F. vom 15.12.2009 und nicht mehr auf den ersten diesbezüglichen Zustimmungsantrag vom 24.11.2009. Denn dieses Mitbestimmungsverfahren wurde durch Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats vom 02.12.2009 abgeschlossen und ist somit erledigt. In der Folgezeit hat die Arbeitgeberin, wie sich auch – und eindeutig – aus dem gesamten Inhalt des an den Betriebsrat

gerichteten Schreibens vom 15.12.2009 ergibt, ein neues, selbstständiges Zustimmungsverfahren gemäß § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG eingeleitet.

2. Die von der Arbeitgeberin beantragte Ersetzung der vom Betriebsrat verweigerten Zustimmung zur personellen Maßnahme kann nicht erfolgreich sein, weil hier eine unzureichende Unterrichtung des Betriebsrats vorliegt.

a) Die Unzureichende Information des Betriebsrats setzt die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG nicht in Gang (BAG 14.12.2004 – 1 ABR 55/03 – Rn. 29; BAG 10.08.1993 - 1 ABR 22/93 – Rn. 27; BAG 28.01.1986 – 1 ABR 10/84 – Leitsatz 2 und Rn. 22). Die Zustimmung darf nur ersetzt werden, wenn die Wochenfrist gemäß § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG durch ordnungsgemäße Information gemäß § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG in Gang gesetzt wurde. Daran ändert auch eine vom Betriebsrat – gegebenenfalls vorsorglich - erklärte Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 BetrVG nichts (BAG 14.12.2004 – 1 ABR 55/03 – Rn. 29).

b) Die Information des Betriebsrats vom 15.12.2009 war unzureichend, weil dem Betriebsrat nicht die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber vorgelegt wurden. Zur zureichenden Information im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG gehört aber die Vorlage aller Unterlagen aller Bewerber, die dem Betriebsrat in der Regel bis zu seiner abschließenden Entscheidung über die Zustimmung oder Zustimmungsverweigerung, längstens für die Dauer der gesetzlichen Entscheidungsfrist, tatsächlich zur Verfügung zu stellen und zu überlassen sind (BAG 14.12.2004 – 1 ABR 55/03 – Rn. 33; BAG 14.09.1989 – 1 ABR 80/87 – Rn. 25).

Dies ist hier nicht geschehen. Eine erneute Vorlage der Unterlagen war auch nicht mit Rücksicht auf das durch Arbeitgeberschreiben vom 24.11.2009 eingeleitete und Widerspruch des Betriebsrats vom 02.12.2009 beendete Einstellungs-Mitbestimmungsverfahren ausnahmsweise entbehrlich. Zwar können sich in Bezug auf die Vorlage von Unterlagen im Einzelfall Einschränkungen ergeben, z. B. im Hinblick auf vom Bewerber beigefügte umfangreiche Anlagen, soweit sich aus ihnen lediglich Bestätigungen für ohnehin, etwa im Lebenslauf, mitgeteilte Umstände und Daten ergeben (BAG 14.12.2004 – 1 ABR 55/03 – Rn. 32). Auch kann eine Vorlage von Unterlagen entbehrlich sein, wenn sicher davon aus-

gegangen werden kann, dass sich der Betriebsrat schon – bzw. im vorliegenden Falle: noch – im Besitz dieser Unterlagen befindet. Denn der Arbeitgeber muss die Unterlagen nur vorlegen, soweit sie „erforderlich“ sind.

Ein solcher Fall ist indes hier nicht gegeben. Denn der Betriebsrat hat die ihm mit dem Anhörungsschreiben vom 24.11.2009 zur Verfügung gestellten Unterlagen vor Einleitung des zweiten Anhörungsverfahrens mit Schreiben vom 15.12.2009 wieder an die Arbeitgeberin zurückgegeben. Er hat auch im vorliegenden Verfahren bekundet, sich nicht Kopien von allen Vorgängen zu machen und im Fall der hier streitigen Stellenbesetzung gemacht zu haben.

Die Rüge des Betriebsrats, ihm hätten bei der erneuten Anhörung wiederum sämtliche Unterlagen sämtlicher Bewerber zur Verfügung gestellt werden müssen, ist – entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin – auch nicht rechtsmissbräuchlich. Denn es können in der Zwischenzeit neue Bewerber hinzugekommen oder bisherige Bewerber ausgeschieden sein. Darauf hat der Betriebsrat im Beschwerdeverfahren zu Recht hingewiesen. Auch können ergänzende bzw. neue Unterlagen hinzu gekommen sein, die für die Beurteilung der personellen Maßnahme durch den Betriebsrat und vor allem auch für die Frage, ob dieser der Maßnahme ausdrücklich zustimme, die Zustimmung verweigern oder die Äußerungsfrist verstreichen lassen will, möglicherweise von maßgebender Bedeutung sind. Somit kann es entweder zu anderen Beurteilungsgesichtspunkten oder zu anderen Beurteilungsergebnissen im Falle der Wiederholung des Mitbestimmungsverfahrens kommen. Wenn der Betriebsrat aber erneut über die vom Arbeitgeber beantragte Zustimmung Beschluss fassen soll, muss er sich ein aktuelles Meinungsbild anhand der vollständigen Unterlagen machen können und nicht – wie ihm hier offenbar von der Arbeitgeberin angesonnen wird – auf sein Erinnerungsvermögen angewiesen sein.

Die erneute Vorlage aller Unterlagen aller Bewerber entspricht somit Sinn und Zweck des Mitbestimmungsverfahrens gemäß § 99 BetrVG und ist auf keinen Fall als rechtsmissbräuchlich anzusehen.

3. An dieser rechtlichen Würdigung würde sich auch dann nichts ändern, wenn man annähme, dass der Antrag der Arbeitgeberin auf Zustimmung des Betriebsrats zur Ver-

setzung des Arbeitnehmers Z. vom 15.12.2009 lediglich die Fortsetzung des ursprünglichen, mit Schreiben vom 24.11.2009 eingeleiteten Mitbestimmungsverfahrens darstellte. Dann hätte die Arbeitgeberin selbst dokumentiert, dass die bisherige Information unvollständig und noch nicht abschließend sein sollte und deshalb eine neue Wochenfrist beginne, innerhalb derer der Betriebsrat erneut über die Zustimmung oder Zustimmungsverweigerung betreffend die Versetzung des Arbeitnehmers Z. entscheiden sollte (vgl. BAG 10.08.1993 – 1 ABR 22/93 – Rn. 27). Gerade auch dann müssten dem Betriebsrat bis zu seiner endgültigen Stellungnahme auf Grund der ergänzenden Informationen bzw. bis zum Ablauf der Wochenfrist nach Erteilung dieser ergänzenden Informationen die Unterlagen zur Verfügung stehen, damit er sich ein abschließendes Bild von der Versetzungsmaßnahme machen kann.

4. Da nach allem keine rechtlich beachtliche Zustimmungsverweigerung vorliegt, kann diese auch nicht vom Arbeitsgericht ersetzt werden.

Eine Zustimmungsersetzung wäre aber auch dann nicht auszusprechen, wenn es der Betriebsrat versäumt hätte, innerhalb einer Woche nach der Unterrichtung vom 15.12.2009 den Arbeitgeber auf die Informationsmängel hinzuweisen und von ihm die Mitteilung ergänzender Informationen zu verlangen (BAG 10.08.1993 – 1 ABR 22/93 – Rn. 27; BAG 14.03.1989 – 1 ABR 80/87 – Rn. 28 bis 31). Denn dann gälte die Zustimmung nach § 99 Abs. 3 S. 2 BetrVG als erteilt mit der Folge, dass ein Zustimmungsersetzungsantrag unschlüssig wäre. Denn wenn die Zustimmung als erteilt gilt, kann sie nicht ersetzt werden (BAG 28.01.1986 – 1 ABR 10/84 – Rn. 22). Vielmehr muss dann ggf. beantragt werden festzustellen, dass die Zustimmung des Betriebsrats als ersetzt gilt.

Ein solcher Fall ist hier indes ohnehin nicht gegeben, weil der Betriebsrat im Zustimmungsverweigerungsschreiben vom 21.12.2009 deutlich auf das Fehlen von Bewerbungsunterlagen hingewiesen hat. Es bleibt also dabei, dass die Frist zur Stellungnahme gemäß § 99 Abs. 3 S. 1 BetrVG durch die ersichtlich als abschließend gemeinte Unterrichtung vom 15.12.2009 nicht in Gang gesetzt wurde und für einen Zustimmungsersetzungsantrag gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG kein Raum ist.

5. Ergänzend – und ohne dass es für die Entscheidung des vorliegenden Falles darauf ankäme – wird darauf hingewiesen, dass sowohl der Widerspruch des Betriebsrats vom 02.12.2009 als auch derjenige vom 21.12.2009 überwiegend fehlerhaft ist und Kompetenzdefizite des widersprechenden Betriebsratsgremiums dokumentiert.

Die Versetzungsmaßnahme verstößt zum einen nicht gegen eine Auswahlrichtlinie gemäß § 95 BetrVG. Denn weder die Richtlinie Aftersales noch das Anforderungsprofil „Werkstattmeister“ sind Auswahlrichtlinien im Sinne von § 95 Abs. 1 BetrVG. Anforderungsprofile, Stellenbeschreibungen oder Funktionsbeschreibungen unterliegen allein der Organisationsgewalt des Arbeitgebers. Diese erlaubt es dem Arbeitgeber festzulegen, welche Funktionen innerhalb des Betriebs der Inhaber einer bestimmten Stelle zu erfüllen hat und welche Anforderungen an den Inhaber er stellen will. Dann ist es aber auch allein Sache des Arbeitgebers, diejenigen Anforderungen zu bestimmen, die ein Bewerber erfüllen muss (vgl. BAG 27.10.1992 - 1 ABR 4/92 – Rn. 29). Ein Anforderungsprofil ermöglicht gegebenenfalls die Beurteilung, ob ein Bewerber oder eine Bewerberin für eine bestimmte Stelle oder Funktion geeignet ist. Eine Auswahlrichtlinie enthält dagegen Grundsätze darüber, wer von mehreren geeigneten – bzw. das Anforderungsprofil erfüllenden – Bewerberinnen oder Bewerbern für eine bestimmte Stelle auszuwählen ist. Die Nichteinhaltung einer solchen Auswahlrichtlinie im Sinne von § 95 BetrVG ist indes hier auf Grund des Vorbringens des Betriebsrats nicht ersichtlich. Erst recht gilt für die sogenannte Richtlinie Aftersales, dass diese keine Auswahlrichtlinie im Sinne von § 95 BetrVG darstellt. Vielmehr handelt es sich lediglich um eine Zusammenstellung von Steuerungsinstrumenten sowie Kennzahlen, die für die Arbeitsorganisation der Arbeitgeberin von Bedeutung sind. Auf die Auswahl von Bewerberinnen bzw. Bewerbern für eine bestimmte Position zielt diese Richtlinie nicht ab.

Ebenso wenig liegt der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG – Besorgnis der Benachteiligung von im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern – vor. Denn hier wurde weder ein Rechtsanspruch auf die Position eines Werkstattmeisters noch eine rechtserhebliche Anwartschaft vereitelt, sondern allenfalls eine Beförderungschance der anderen Bewerber, insbesondere der Bewerber mit Kfz-Meister-Brief (vgl. statt vieler Fitting u. a., BetrVG, 22. Aufl., § 99 Rn. 188 mit umfangreichen Rechtsprechungsnachweisen).

Ebenso wenig kann die Zustimmungsverweigerung darauf gestützt werden, dass die erforderliche Ausschreibung unterblieben wäre. Denn die Arbeitgeberin hat die Stelle ausgeschrieben. Die zeitnahe Wiederholung des Mitbestimmungsverfahrens gemäß § 99 BetrVG macht eine erneute Ausschreibung nicht erforderlich, wenn sich am Inhalt der Ausschreibung nichts geändert hat. Die Stellenausschreibung vom 09.11.2009 ist im Übrigen weder zu ungenau noch in sich widersprüchlich.

Soweit der Betriebsrat die Nichteinhaltung der Betriebsvereinbarung „Stellenausschreibung“ – Ausschreibung, Auswahl und Versetzung – vom 20.09.1973 rügt, ergibt sich daraus kein Zustimmungsverweigerungsgrund, auch nicht derjenige gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG. Denn die Zustimmungsverweigerung muss sich stets darauf beziehen, dass die Besetzung der Stelle mit der Bewerberin bzw. dem Bewerber, die/den der Arbeitgeber in Aussicht genommen hat, als solche wegen Verstoßes gegen eine der in § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG genannten Rechtsquellen unzulässig ist. Aus einer fehlerhaften Ausschreibung bzw. einem fehlerhaft durchgeführten Ausschreibungsverfahren folgt jedoch für sich genommen nicht die Unzulässigkeit der konkret beabsichtigten Stellenbesetzung.

6. Die Erwägungen der Arbeitgeberin zur etwaigen Nichtigkeit der Betriebsratswahl vom 10./11.12.2009 und damit zur etwaigen Nichtigkeit der vom Betriebsrat erklärten Zustimmungsverweigerungen vom 02.12.2009 und 21.12.2009 sind unbehelflich, weil auf Grund des rechtskräftigen Beschlusses des Landesarbeitsgerichts München vom 26.01.2011 – 11 TaBV 58/10 – feststeht, dass die Betriebsratswahl vom 10./11.12.2009 nicht nichtig war.

7. Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde besteht kein Anlass. Auf die Möglichkeit, Nichtzulassungsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht einzulegen, wird hingewiesen.