

Wolf  
Urkundsbeamte  
der Geschäftsstelle



## Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

### ENDURTEIL

In dem einstweiligen Verfügungsverfahren

A.  
A-Straße, A-Stadt

- Verfügungsklägerin -

gegen

D.  
D-Straße, D-Stadt

- Verfügungsbeklagte -

hat die 8. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. Januar 2017 durch die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Dickerhof-Borello und die ehrenamtlichen Richter Behr und Unser

für Recht erkannt:

**Endurteil:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Verfügungsklägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf € 3.500,00 festgesetzt.

**Tatbestand:**

Die Parteien streiten im Rahmen des Verfahrens des einstweiligen Rechtsschutzes um die Pflicht der Verfügungsbeklagten, die Verfügungsklägerin in ein Auswahlverfahren einzubeziehen.

Die Verfügungsbeklagte stellte im Jahr 2016 zur Bewältigung des infolge des Flüchtlingsstroms erhöhten Arbeitsaufwands im Asylwesen im Rahmen eines sogenannten Projektes "Erweitertes Instrumentarium" (im Weiteren: Projekt EI) kurzfristig mit der Stellenanzeige, wie sie als AG2 zum Schriftsatz der Verfügungsbeklagten vom 28.12.2016 (Bl.34ff d.A.) vorliegt, mehrere tausend Mitarbeiter als Anhörer und Entscheider in Asylverfahren ein. Die Verträge waren zunächst auf eine Dauer von sechs Monaten befristet, innerhalb derer man meinte, die Rückstände der Asylanträge aufarbeiten zu können.

Die Verfügungsklägerin, die einen Magister artium in den Fächern Volkskunde/Europäische Ethnologie, italienische Philologie und interkulturelle Kommunikation erworben hatte, war bei der Verfügungsbeklagten zum 15.08.2016 mit befristetem Vertrag, der am 14.02.2017 auslaufen wird, als Vollzeitmitarbeiterin eingestellt und als Entscheiderin in A-Stadt zu einer Bruttomonatsvergütung von € 3.500,- eingesetzt. Nach § 2 des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrags, hinsichtlich dessen auf Anlage A2 zur Klage vom 20.12.2016 (Bl.11ff d.A.) Bezug genommen wird, war die Anwendung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TvöD) und in § 4 festgelegt, dass die Verfügungsbeklagte berechtigt sein solle, der Verfügungsklägerin andere Tätigkeiten innerhalb derselben Entgeltgruppe zuzuweisen.

Mit Mitteilung 21/2016, hinsichtlich derer auf Anlage A4 zur Klage vom 20.12.2016 (Bl.14 d.A.) Bezug genommen wird, veröffentlichte die Verfügungsbeklagte am 02.11.2016 ein Verfahren, nach dem sie Mitarbeiter des Projekts EI auswählen wollte, deren Verträge zur Bearbeitung des weiter bestehenden Rückstands bis auf 24 Monate verlängern würden.

Die Verfügungsklägerin durchlief die Stufen 1 bis 3 dieses Verfahrens. Dabei erhielt sie im Vermerk über die Bewährung wegen der Vertragsverlängerung (in Anlage A7 zur Klage vom 20.12.2016, Bl.18f d.A.) eine Leistungs- und Befähigungseinschätzung von 1,4.

Im Rahmen der sich anschließenden Qualitätssicherung wurde ihr mit Email vom 07.12.2016 mitgeteilt, dass sie aufgrund ihres spezifischen Studienabschlusses formell nicht für eine Vertragsverlängerung geeignet sei. Es kämen nur solche Abschlüsse der Laufbahn des nichttechnischen Verwaltungsdienstes wie in Anlage 2 der Verwaltungsvorschrift zur Bundeslaufbahnverordnung in Frage. Tatsächlich wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen solchen Abschluss nicht hatten, aus dem weiteren Auswahlverfahren ausgeschlossen, das aktuell noch läuft.

Die Verfügungsklägerin hält ihren Ausschluss aus dem Auswahlverfahren für fehlerhaft. Er verstoße gegen den Grundsatz der Bestenauslese, wie ihn Art. 33 Abs. II GG mit der Beachtung der Eignung vorschreibe. Auf die Vorschriften zur Beamtenlaufbahn zurückzugreifen sei fehlerhaft, weil sie nicht auf Angestellte übertragen werden könne. Allenfalls könne sie Orientierung, nicht aber strikt bindend sein, wobei die Verfügungsbeklagte zu beachten habe, dass sich Studiengänge änderten und neu zusammensetzten. Der ihre habe einen sozialwissenschaftlichen Bezug, weil der Charakter der Ethnologie auch sozialwissenschaftlich sei und sie derartige Seminare besucht und ihre Magisterarbeit in diesem Bereich geschrieben habe. Weiterhin sei ihr Ausschluss ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des TzBfG, weil sie wegen ihres Studiengrunds sachwidrig nicht berücksichtigt werde.

Fehlerhaft sei schließlich, dass die Verfügungsbeklagte nicht beachte, dass es nicht um eine unbefristete Stelle einer bestimmten Laufbahn, sondern um eine befristete Ausübung einer konkreten Tätigkeit gehe, zu der die Verfügungsklägerin ihre Eignung durch ihre Note bewiesen habe.

Sie beantragt daher zu erkennen:

- I. Die Verfügungsbeklagte wird – unter Androhung eines in das Ermessen des Gerichts gestellten Ordnungsgelds- verpflichtet, die Verfügungsklägerin wieder zu dem von ihr am 02.11.2016 unter Nr. 21/2016 der Informationen der Abteilung 1 beschriebene Auswahlverfahren für und die Entscheidung über eine Vertragsverlängerung der Mitarbeiter des Projekts EI (Projektgruppe Erweitertes Instrumentarium), deren laufende ohne sachlichen Grund gem. § 14 TzBfG auf ein halbes Jahr befristete Arbeitsverträge als Anhörer/Entscheider in Asylverfahren in der Außenstelle A-Stadt des BAMF verlängert werden sollen, einzubeziehen und insbesondere in das das Auswahlverfahren abschließende Qualitätssicherungs- und Einzelfallprüfungsverfahren in der Zentrale des BAMF aufzunehmen.
- II. Die Verfügungsbeklagte wird – unter Androhung eines in das Ermessen des Gerichts gestellten Ordnungsgelds- verpflichtet, eine für die Antragstellerin vorgesehene Planstelle zur Verlängerung von deren Vertragslaufzeit solange unbesetzt zu halten, bis eine Entscheidung in der Hauptsache oder eine Entscheidung über die Vertragsverlängerung der Antragstellerin nach ordnungsgemäßer und grundrechtskonformer Durchführung des von der Antragsgegnerin proklamierten Auswahlverfahrens gem. Antrag zu 1) ergangen ist.
- III. Hilfsweise für den Fall, dass das Auswahlverfahren über die Vertragsverlängerungen im Rahmen des Projekts EI bereits abgeschlossen sein sollte und der Antragstellerin aus diesem Grund keine Planstelle im Sinne des Antrages zu 2) durch die Antragsgegnerin freigehalten werden kann, wird die Verfügungsbeklagte verpflichtet, das Auswahlverfahren über die Vertragsverlängerungen im Rahmen des Projekts EI aufzuheben und unter erneuter Einbeziehung der Antragstellerin zu wiederholen.

Die Verfügungsbeklagte beantragt,

die Klage zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, es fehle am Verfügungsanspruch, da die Verfügungsklägerin die formelle Voraussetzung des für den nichttechnischen inneren Verwaltungsdienst notwendigen Studienabschlusses nicht habe. Der Rückgriff auf die Anlage zur Verwaltungsvorschrift zur Laufbahnverordnung, der mit den Gremien abgesprochen sei, sei nicht zu be-  
anstanden; insofern stehe ihr ein Beurteilungsspielraum zu, der nur begrenzt gerichtlich überprüft werden könne. Sachfremd seien die Erwägungen nicht, wie auch das Arbeitsgericht Offenbach entschieden habe. Namentlich sei damit gewährleistet, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dem Fall, dass die Asylanträge vor Ablauf der Befristung abgearbeitet seien, anderweitig eingesetzt werden könnten.

Die ursprüngliche Einstellung der Verfügungsklägerin wie der anderen nicht über den notwendigen Abschluss verfügender Absolventen sei versehentlich und entgegen der Stellenbeschreibung erfolgt.

Zur Ergänzung des Sachvortrags der Parteien und ihrer rechtlichen Ausführungen wird auf die Ausführungen der Verfügungsklägerin vom 20.12.2016 und 01.01.2017, die Erwiderung vom 28.12.2016 sowie das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 03.01.2017 Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe

Die Klage ist insgesamt abzuweisen: sie in allen Anträgen zulässig, aber unbegründet.

Der als Hilfsantrag bezeichnete Antrag ist nicht wie ein solcher, sondern als unbedingt erhobener zu behandeln. Es fehlt an einer zulässigen Bedingung.

Ein Antrag muss unbedingt erhoben sein; Ausnahme ist eine innerprozessuale Abhängigkeit, namentlich vom Erfolg des Hauptantrags (Zöller-Greger vor § 128 Rz.20).

Vorliegend fehlt es an einer solchen innerprozessualen Abhängigkeit. Antrag III ist für den Fall des endgültigen Abschlusses des Bewerbungsverfahrens gestellt und damit an eine vom Prozess völlig unabhängige Tatsachenlage gebunden. Folge ist die Unwirksamkeit der Bedingung und grundsätzlich auch die der Klageerhebung selbst. Vorliegend ergibt sich jedoch durch Auslegung etwas anderes: Der Antrag soll in jedem Fall gestellt sein, denn er verfolgt dasselbe Interesse wie die Anträge I und II, allerdings für den Fall, dass sich der Sachstand mit dem Abschluss des Auswahlverfahrens verändert hat. Das Interesse jedoch an der Berücksichtigung der Verfügungsklägerin will sie im Rahmen einstweiligen Rechtsschutzes umfassend verfolgen.

### I.

1. Die Klagen sind zulässig, insbesondere ist der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für die Klage auf Zulassung zu einem Bewerbungsverfahren nach § 2 Abs. I Nr. 3 lit. c) ArbGG eröffnet und das Arbeitsgericht München als das am Ort der Arbeitsleistung nach § 48 Abs. Ia ArbGG örtlich zuständig.
2. Die Verbindung mehrerer Anträge ist als objektive Klagehäufung nach §§ 46 Abs. II ArbGG, 260 ZPO statthaft.

3. Nach §§ 62 Abs. II S. 1 ArbGG, 935, 943 Abs. I ZPO ist es als mögliches Hauptsachegericht für die Entscheidung über eine einstweilige Verfügung, wie hier beantragt, zuständig.

II.

Die Klagen sind unbegründet.

1. Der Erlass einer einstweiligen Verfügung zur Regelung eines Zustands, wie die Verfügungsklägerin sie hier geltend macht, setzt gem. §§ 62 II ArbGG, 935 ZPO einen materiellen Anspruch (Verfügungsanspruch) und die Notwendigkeit des gewählten Eilverfahrens (Verfügungsgrund) voraus. Eine solche ist dann gegeben, wenn die Verwirklichung des materiellen Anspruchs bei weiterem Zuwarten vereitelt zu werden droht (Thomas/Putzo-Reichold, § 935 Rz.6; § 940 Rz.5).
2. Vorliegend fehlt es am Verfügungsanspruch. Der Bewerberverfahrensanspruch der Verfügungsklägerin ist nicht verletzt.
  - a. Nach Art. 33 Abs. II GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Die Norm vermittelt Bewerbern ein grundrechtsgleiches Recht auf leistungsgerechte Einbeziehung in die Bewerberauswahl: Jede Bewerbung muss nach den genannten Kriterien beurteilt werden.

Der Begriff des öffentlichen Amtes ist dabei nach ganz herrschender Auffassung weit auszulegen im Sinne von allen Positionen, die vom Staat bereitgestellt werden (BAG v. 12.04.2016, 9 AZR 673/14 Rz.16; Jarras/Pieroth-Jarras Art. 33 Rz.9). Denn Sinn der Norm ist das Interesse an der bestmöglichen Besetzung öffentlicher Ämter. Dafür ist unerheblich, ob die konkrete Position mit Beamten oder von Arbeitnehmern besetzt werden soll (BAG v. 12.04.2016, 9 AZR

673/14 Rz.16- *zitiert nach juris*; BAG v. 19.05.2015, 9 AZR 837/13 Rz.16- *zitiert nach juris*).

- (1) Jeder Bewerber um das Amt hat einen Anspruch darauf, dass der Dienstherr seine Bewerbung -unter Einhaltung etwaiger Verfahrensvorschriften - nur aus Gründen zurückweist, die durch den Leistungsgrundsatz gedeckt sind (Bewerbungsverfahrensanspruch). Aus Art. 33 Abs. II GG folgt nicht nur ein Anspruch auf Übertragung einer bestimmten Stelle, wenn der Anspruchsteller als bester Bewerber die Voraussetzungen für deren Besetzung erfüllt. Vielmehr besteht auch ein Anspruch auf erneute Auswahl, wenn sich die Auswahlentscheidung des Arbeitgebers als rechtsfehlerhaft erweist und die ausgeschriebene Stelle noch nicht besetzt ist. Dabei hat der Arbeitgeber bei seiner erneuten Auswahlentscheidung die vom Gericht festgestellten Auswahlfehler zu unterlassen und ist insoweit an die Rechtsauffassung des Gerichts gebunden (BAG v. 21.01.2003, 9 AZR 72/02 Rz.24 – *zitiert nach juris*; BVerwG v. 21.08.2003, 2 C 14/02 Rz.25 – *zitiert nach juris*).
- (2) Gegenstand eines einstweiligen Verfügungsverfahrens im Rahmen einer Konkurrentenklage ist nicht die Auswahlentscheidung selbst, sondern der Anspruch des abgelehnten Mitbewerbers auf die vorläufige Sicherung seines Bewerberverfahrensanspruchs (vgl. BVerfG v. 20.03.2007, 2 BVR 2470/06 Rz.10 – *zitiert nach juris*). Dabei besteht ein Verfügungsanspruch nicht nur dann, wenn bereits feststeht, dass die Auswahlentscheidung fehlerhaft ist. Ein solches Erfordernis steht dem Sinn und Zweck einer einstweiligen Verfügung entgegen, da es der Funktion des einstweiligen Rechtsschutzes nicht Rechnung trägt, eine vorläufige Sicherung von Rechten bzw. Sicherheit vor Nachteilen in einem Rechtsverhältnis zu gewähren. Im Stellenbesetzungsverfahren konkretisiert sich dies dahin, dass der abgelehnte Bewerber seine Chance wahren können soll, mit seiner Bewerbung nach der Inanspruchnahme gerichtlichen Rechtsschutzes tatsächlich auch zum Zuge zu kommen, was bei einer endgültigen Besetzung der Stelle oder aller

offenen Stellen jedoch nicht mehr möglich ist (LAG Berlin v. 28.06.2012, 25 SaGa 863/12 Rz.33 – *zitiert nach juris m.w.N.*).

Auf der anderen Seite reicht es nicht, dass der abgelehnte Bewerber überhaupt an einem Bewerbungsverfahren teilgenommen hat. Eine vorläufige Sicherung des Bewerberverfahrensanspruchs erfordert nach dem unstreitigen bzw. glaubhaft gemachten Sachverhalt zumindest eine hinreichende Wahrscheinlichkeit dafür, dass die getroffene Auswahlentscheidung ermessensfehlerfrei zu wiederholen und die Aussichten des Bewerbers, ausgewählt zu werden, offen sind, d.h. seine Auswahl möglich erscheint.

- (3) Die gerichtliche Kontrolldichte einer Auswahlentscheidung i. S. v. Art. 33 Abs. II GG ist eingeschränkt.

Im Auswahlverfahren ist der Dienstherr an das von ihm entwickelte Anforderungsprofil gebunden, mit welchem er die Kriterien für die Auswahl der Bewerber festlegt. Ausgehend von den zu beamtenrechtlichen Personalentscheidungen entwickelten Grundsätzen verfügt der Dienstherr für die Einschätzung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung über eine Beurteilungsermächtigung, in Anbetracht derer sich eine gerichtliche Kontrolle darauf zu beschränken hat, ob der Dienstherr den rechtlichen Rahmen und die anzuwendenden Begriffe zutreffend gewürdigt, ob er richtige Sachverhaltsannahmen zugrunde gelegt und ob er allgemein gültige Wertmaßstäbe beachtet und sachfremde Erwägungen unterlassen hat. Dabei bleibt es der Entscheidung des Dienstherrn überlassen, welchen der zur Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu rechnenden Umständen er das größere Gewicht beimisst. Gelangt er bei der Beurteilung zu dem Ergebnis, dass mehrere Bewerber nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für das angestrebte Amt im Wesentlichen gleich geeignet sind, so kann er die Auswahl nach weiteren sachgerechten Kriterien treffen; hierbei steht ihm ein weites Ermessen hinsichtlich der Bestimmung des Auswahlkriteriums zu (BAG v. 19.02.2008, 9 AZR 70/07 Rz.35 – *zitiert nach juris*;

BVerwG v. 21.08.2003, 2 C 14/02 Rz.25 – *zitiert nach juris*; VGH Mannheim v. 31.10.2014, 4 S 1929/14- *zitiert nach beck-online*).

b. Unter Anwendung der vorstehenden Grundsätze ist die Verfügungsklägerin nicht in ihrem grundrechtsgleichen Recht verletzt.

(1) Die Verfügungsbeklagte hat im Rahmen ihrer Auswahlentscheidung als Kriterium das Vorliegen eines Studienabschlusses festgelegt, der nach den Vorschriften der Bundeslaufbahnverordnung zum nichttechnischen inneren Verwaltungsdienst qualifiziert. Dass dies so ist, ist zwischen den Parteien unstreitig.

Diese Festlegung ist nicht zu beanstanden.

a. Das Kriterium der für den inneren Verwaltungsdienst für Beamte notwendigen Studienabschlüsse ist nicht sachwidrig. Es hält sich innerhalb der oben genannten Bestimmungsfreiheit, wenn es üblicherweise im inneren Verwaltungsdienst brauchbare Qualifikationen fordert. Für die Beurteilung, dass die in der Anlage genannten Qualifikationen im Verwaltungsdienst dienlich sind, besteht eine Einschätzungsprärogative; unsachliche Erwägungen sind bei der durchgehend auf Beamte angewendeten Vorschrift nicht zu erkennen (ebenso ArbG Offenbach v. 12.12.2016, 8 Ga 8/16).

Dabei gilt das unabhängig davon, ob der Einsatz als Beamter oder als Angestellter erfolgt: beide haben im inneren Verwaltungsdienst ähnliche Aufgaben zu erledigen; und wie die Beamten, so sind auch die Angestellten regelmäßig versetzbar, wie im Fall der Verfügungsklägerin in § 4 des Arbeitsvertrags geregelt ist.

b. Entgegen der Ansicht der Verfügungsklägerin ist nicht problematisch, wenn das Kriterium der der Laufbahnverordnung entspre-

chenden Ausbildungsabschlüsse erst in diesem Auswahlverfahren eingeführt worden sind.

Ob dies so ist, ist unklar; denn von Seiten der Verfügungsbeklagten wurde angegeben, dass schon im ersten Verfahren die Eignung an den Abschlüssen der Laufbahnverordnung geprüft werden sollten und die Einstellung der Verfügungsklägerin und anderer bloßes Versehen gewesen sei.

Jedenfalls aber ist es möglich, bei einem neuen Verfahren, wie es im Zuge der Vertragsverlängerung begonnen worden ist, weitere Kriterien einzuführen. Diese müssen auch nicht von Anbeginn an bekannt gemacht, namentlich in die Stellenausschreibung aufgenommen werden, wenngleich dies sinnvoll und wünschenswert ist; denn entscheidend kommt es darauf an, dass die Regeln einheitlich angewendet werden (BAG v. 21.01.2003, 9 AZR 72/02 Rz.37 – *zitiert nach juris*).

- c. Im hiesigen Fall ergibt sich entgegen der Ansicht der Verfügungsklägerin nicht ausnahmsweise daraus etwas anderes, dass für die konkrete Funktion als Anhörer und Entscheider im Asylverfahren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgewählt werden sollen. Die Verfügungsbeklagte hat geltend gemacht, dass im Fall, dass die aktuellen Aufgaben vorzeitig abgeschlossen wären, ein Einsatz an anderer Stelle, wie im Arbeitsvertrag unter §4 vorbehalten, gesucht werde.
- d. Aus demselben Grund ist auch nicht im Hinblick auf die bloß befristete Besetzung der Stelle ein anderer Maßstab anzuwenden: Selbst innerhalb der Befristung kann es nach der Planung der Verfügungsbeklagten zu einem anderweitigen Einsatz kommen.

- (2) Die Verfügungsklägerin erfüllt nicht die Voraussetzung eines Abschlusses, der nach Anlage 2 der Verwaltungsvorschrift zum nichttechnischen inneren Verwaltungsdienst qualifiziert.

Ihre Studienkombination Volkskunde/Europäische Ethnologie, italienische Philologie und interkulturelle Kommunikation ist nicht in dieser Sparte genannt, wohl aber in der des sprach- und kulturwissenschaftlichen Dienstes (Ifd. Nr. 111 – Philologie, 137- Italienisch, 190-Ethnologie, 191-Europäische Ethnologie und Kulturwissenschaft, 193-Volkskunde).

Die Verfügungsklägerin kann sich nicht darauf berufen, ihr Studiengang sei auch sozialwissenschaftlich einzuordnen und sie habe speziell durch Seminare und ihre Magisterarbeit einen sozialwissenschaftlichen Schwerpunkt gelegt.

Zwar sieht die Kammer anders als die Verfügungsbeklagte die in der Anlage zur Laufbahnverordnung genannten Studien nicht als formelles, sondern als materielles Kriterium, so dass nicht die Ausbildung in dem konkreten Fach, sondern mit den dem Fach zuzuordnenden Inhalten über die Eignung für die jeweilige Laufbahn entscheidet. Doch hat die Verfügungsklägerin vorliegend nicht ausreichend dargetan, dass ihr Studium wie ein sozialwissenschaftliches anzusehen sei. Allein der Besuch einiger Seminare mit sozialwissenschaftlichem Gewicht prägt nicht das gesamte Studium. Welchen Umfang dieser Aspekt in ihrer Ausbildung einnahm, namentlich wie viele Seminare sie in diesem Bereich besucht hat und wie viele für Studierende der Sozialwissenschaften vorgeschrieben sind, hat die Verfügungsklägerin nicht dargelegt. Auch ihr nach Schluss der mündlichen Verhandlung verfasster Schriftsatz vom 09.01.2017 genügt dieser in der mündlichen Verhandlung vom 03.01.2017 von der Kammer dargelegten Anforderung nicht: Die einzelnen ggf. als sozialwissenschaftlich einzustufenden Leistungen und Ausbildungsveranstaltungen sind nicht in den Kontext des gesamten Studiums gesetzt; und das Verständnis der Volkskunde als *auch* sozialwissenschaftlich genügt der Anforderung des sozialwissenschaftlichen Schwerpunkts wie in Ifd. Ziffer 307 der Anlage (interdisziplinä-

- 13 -

re Studien, Schwerpunkt Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) nicht. Eine Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung erschien der Kammer angesichts der Art des Verfahrens und der Dringlichkeit der Entscheidung vor Ablauf der Befristung nicht opportun.

3. Der Antrag auf Aufhebung des Auswahlverfahrens und seine Wiederholung scheitert daran, dass das Verfahren nach der unbestrittenen Angabe der Verfügungsklägerin dazu in der mündlichen Verhandlung noch nicht abgeschlossen ist.

### III.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 46 Abs. II ArbGG, 91 ZPO: Die Verfügungsklägerin hat als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Der Streitwert entspricht je einer halben Bruttomonatsvergütung für die Einbeziehung in das Bewerbungsverfahren und die Freihaltung der Stelle. Der auf Aufhebung gerichtete Antrag III hat keinen eigenen Wert; er ist nicht auf ein anderes Interesse, sondern auf die Realisierung des Beteiligungsinteresses im Fall der getroffenen Entscheidung gerichtet.

### IV.

Gegen diese Entscheidung steht der Verfügungsklägerin als der unterliegenden Partei nach § 64 Abs. II lit. b) ArbGG das Rechtsmittel der Berufung offen, sofern der Wert der Beschwer € 600,- übersteigt. Auf die anliegende Rechtsmittelbelehrung wird Bezug genommen.

## **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann die Antragstellerin Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € übersteigt.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

**Landesarbeitsgericht München**  
**Winzererstraße 106**  
**80797 A-Stadt**

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Dr. Dickerhof-Borello  
Richterin am Arbeitsgericht