



Öffentlicher Dienst: Die arbeitsrechtliche Konkurrentenklage

Wer im Wettbewerb um einen Beförderungsposten gegen einen weniger geeigneten Kandidaten das Nachsehen hat, kann sich gegenüber einem öffentlichen Arbeitgeber gerichtlich zur Wehr setzen. Verlangt werden kann, über die eigene Bewerbung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erneut zu entscheiden. Allerdings ist Eile geboten, bevor es zur endgültigen Besetzung der Stelle kommt. Über die immer öfter genutzte Gelegenheit, einer zu Unrecht erfolgten Zurückweisung der eigenen Bewerbung entgegenzutreten, sprachen wir mit unserem Arbeitsrechtsexperten, Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Bürger.

bdvb aktuell: Weshalb kann sich ein Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst gegen eine nicht erfolgte Berücksichtigung auf eine Beförderungsstelle gegen einen Konkurrenten zur Wehr setzen, was im Bereich der Privatwirtschaft kaum vorstellbar wäre?

Bürger: Der Staat ist verpflichtet, sich im Verhältnis zu jedem einzelnen an die Normen des Grundgesetzes zu halten. Dies ist jedem angesichts der Bedeutung der Grundrechte bewusst. Weiter begründet aber auch Art. 33 Abs. 2 GG für jeden Bewerber das Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. Berechtigterweise sollten dies auch die Grundlagen jeder Einstellung/Beförderung in der privaten Wirtschaft sein, sie können aber nicht im Klagewege eingefordert werden. Zwar haben sich die privaten Firmen an die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu halten, das strikt Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Integrität verbietet. Dem Inhaber einer Firma ist es aber nicht untersagt, einen Familienangehörigen bei einer Stellenbesetzung gegenüber einem fachlich deutlich besser qualifizierten dritten Bewerber zu bevorzugen. Dies ist im öffentlichen Dienst anders, es gilt das Prinzip der Bestenauslese unter denjenigen, die sich um den konkreten Posten beworben haben.

Wie erfährt denn der einzelne Bewerber, z.B. bei der Bewerbung um die Position eines Amtsleiters, dass ein Konkurrent zu Unrecht bevorzugt wurde?

Zu den Mindestanforderungen an ein Auswahlverfahren gehört, dass ein Anforderungsprofil erstellt ist, aus dem sich die Leistungskriterien für die Bewerber konkret ergeben. An diese Festlegung ist der öffentliche Arbeitgeber bei der Stellenvergabe strikt gebunden. Wie diese Merkmale auszulegen sind und ob der Arbeitgeber sie auch selbst beachtet hat, unterliegt komplett der richterlichen Überprüfung. Dem unterlegenen Bewerber sind die einzelnen Kriterien, die der Arbeitgeber

Kostenlose arbeitsrechtliche Erstberatung für bdvb Mitglieder

AUF AUGENHÖHE MIT DER FIRMA BEI:

- Abmahnung
- Kündigung
- Aufhebungsvertrag
- Abfindung
- Gehalt und Anpassung
- Versetzung/Abordnung
- Urlaubsrecht
- Fortbildungskosten (Erstattung)
- Neuem Vertragsangebot
- Auslandseinsatz
- Zeugnis
- Variabler Vergütung, Bonus
- Geschäftsführer-Dienstvertrag (Vertretung vor allen Arbeitsgerichten bundesweit)



Kontakt:

RA Michael Bürger, Kanzlei
Wallstraße 16 · 40213 Düsseldorf
Tel. 0211 2392300
Michael.Buerger@bdvb.de

Michael Bürger ist seit mehr als 20 Jahren Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er ist Vorsitzender der Fachgruppe Personal und begleitet diese seit 1999 mit arbeitsrechtlichen Seminaren.

seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat, mitzuteilen. Auf diese Weise muss der Bewerber die Auswahlüberlegungen eindeutig nachvollziehen können.

Und wenn der öffentliche Arbeitgeber dieser Mitteilungspflicht nicht nachkommt oder die dortigen Feststellungen nicht überzeugend sind?

Dann kann der Bewerber gerichtlich geltend machen, die Besetzung der Stelle vorläufig zu untersagen. Des Weiteren kann er beantragen, den Arbeitgeber zu verpflichten, ein neues Auswahlverfahren durchzuführen. Das Bundesverwaltungsgericht hat im Rahmen beamtenrechtlicher Konkurrentenklagen ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Dienstherr an das von ihm selbst entwickelte Anforderungsprofil strikt gebunden ist. Dies gilt nach der Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auch ungeschmälert bei arbeitsrechtlicher Betrachtung (also bei Angestellten im öffentlichen Dienst). Die Entscheidungsgrundlagen müssen schriftlich so dokumentiert werden, dass das Arbeitsgericht die Auswahl anhand der Vorgabe des Artikels 33 Abs. 2 GG überprüfen kann.

In der Praxis wird von dem öffentlichen Arbeitgeber gern demjenigen Bewerber der Vorrang eingeräumt, der bereits früher auf einem entsprechenden oder ähnlichen Gebiet gearbeitet hat. Dazu wird seitens der Arbeitsgerichte darauf hingewiesen, dass es für die Bestenauslese keine Rolle spielen darf, ob es um die Konkurrenz eines Angestellten mit einem Beamten geht und ob es sich bei dem Angestellten um einen Beförderungsbewerber oder um einen bloßen Versetzungsbewerber handelt. Wer sich im Unklaren darüber ist, ob bereits einem Konkurrenten der Zuschlag erteilt wurde, kann sich beispielsweise beim Personalrat darüber erkundigen, ob bereits das personalvertretungsrechtliche Mitbestimmungsverfahren eingeleitet wurde. Um dann möglichst kurzfristig die eigenen Rechte zu sichern, empfiehlt sich der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung. «

Anzeige



FÜHRENDE MBA-MESSE
München - Do. 22.10.
Frankfurt - Sa. 24.10.

STARTEN SIE DURCH MIT EINEM TOP MBA!



Jetzt kostenlos registrieren

TopMBA.com/bdvv

• \$1.7 Mio. Stipendien
• CV-Check & GMAT Seminar

50+ top Business Schools:
Cass, CEIBS, Chicago-Booth*, Cranfield, ESADE, IE, IESE, London Business School*, Kellogg*, Mannheim BS, Oxford, RSM, Uni. Toronto Rotman, Vanderbilt, Warwick, WHU u.v.m.
**Alumni Forum*

bdvb
Das Netzwerk für Ökonomen

Handelsblatt

ingacadey.de

access
we care for careers

staufenbiel
Institut