



# **BUNDESVERWALTUNGSGERICHT**

**IM NAMEN DES VOLKES**

## **BESCHLUSS**

BVerwG 6 P 1.12  
OVG 18 LP 14/09

In der Personalvertretungssache

hat der 6. Senat des Bundesverwaltungsgerichts  
am 12. November 2012  
durch den Vorsitzenden Richter am Bundesverwaltungsgericht Neumann  
und die Richter am Bundesverwaltungsgericht Büge, Dr. Graulich, Hahn  
und Prof. Dr. Hecker

beschlossen:

Der Beschluss des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts vom 8. Juni 2011 sowie der Beschluss der Fachkammer für Landespersonalvertretungssachen des Verwaltungsgerichts Braunschweig vom 17. August 2009 werden aufgehoben.

Es wird festgestellt, dass der Beteiligte zu 1 dem Antragsteller die ihm im Rechtsbeschwerdeverfahren BVerwG 6 P 14.07 entstandenen Rechtsanwaltskosten zu erstatten hat.

#### G r ü n d e :

##### I

- 1 Der Antragsteller absolvierte ab 1. August 2002 an der Technischen Universität Braunschweig eine Berufsausbildung im Ausbildungsberuf Feinwerkmechaniker. Seit März 2004 war er Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Technischen Universität. Unter Bezugnahme darauf bat er mit Schreiben vom 25. Januar 2006 um Übernahme in ein Dauerarbeitsverhältnis. Am 31. Januar 2006 bestand er die Gesellenprüfung.
- 2 Den Antrag des Landes Niedersachsen, das Arbeitsverhältnis mit dem Antragsteller aufzulösen, lehnte das Verwaltungsgericht mit Beschluss vom 30. Mai 2006 - 10 A 3/06 - ab. Auf die Beschwerde des Landes änderte das Oberverwaltungsgericht mit Beschluss vom 15. August 2007 - 18 LP 9/06 - den erstinstanzlichen Beschluss und löste das Arbeitsverhältnis auf. Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers hob der Senat mit Beschluss vom 8. Juli 2008 - BVerwG 6 P 14.07 - (Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 31) den Beschluss des

Oberverwaltungsgerichts auf und wies die Beschwerde des Landes gegen den erstinstanzlichen Beschluss zurück.

- 3 Mit Schreiben vom 29. Juli 2008 bat der Antragsteller den Beteiligten zu 1, den Präsidenten der Technischen Universität Braunschweig, die ihm im Rechtsbeschwerdeverfahren entstandenen Rechtsanwaltskosten in Höhe von 596,90 € zu zahlen. Dies lehnte der Beteiligte zu 1 durch Schreiben vom 4. August 2008 mit der Begründung ab, der öffentliche Arbeitgeber habe nicht die Kosten einer anwaltlichen Tätigkeit zu tragen, die einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung in einem Verfahren nach § 9 Abs. 4 BPersVG entstanden seien.
  
- 4 Das daraufhin angerufene Verwaltungsgericht hat das Kostenerstattungsbegehren abgelehnt. Die Beschwerde des Antragstellers hat das Oberverwaltungsgericht aus folgenden Gründen zurückgewiesen: § 37 Abs. 1 Satz 1, § 53 Abs. 2 Satz 1 NdsPersVG, wonach die Dienststelle nach Maßgabe des Haushaltsplans die durch die Tätigkeit des Personalrats bzw. der Jugend- und Auszubildendenvertretung entstehenden notwendigen Kosten trage, scheidet als Anspruchsgrundlage aus. Diese Regelungen seien nicht anzuwenden, wenn das Personalratsmitglied im Beschlussverfahren keine kollektivrechtlichen, sondern lediglich seine persönlichen individualrechtlichen Interessen aus dem Arbeitsverhältnis wahrnehme und die kollektiven Interessen durch den Personalrat vertreten würden, der Beteiligter des Beschlussverfahrens sei. Eine vergleichbare Situation liege hier vor. Dem Antragsteller sei es im zugrunde liegenden Beschlussverfahren darum gegangen, seinem individuellen Weiterbeschäftigungsverlangen zum Erfolg zu verhelfen und den Auflösungsantrag seines Arbeitgebers abzuwehren. Die kollektiven Interessen, insbesondere das Interesse an der Kontinuität der Gremienarbeit, seien hingegen vom Personalrat sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten worden, welche ebenfalls am Verfahren beteiligt gewesen seien. Der streitige Erstattungsanspruch folge ferner nicht aus dem personalvertretungsrechtlichen Benachteiligungsverbot (§ 41 Abs. 1, § 53 Abs. 2 Satz 3 NdsPersVG). Das Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung werde im Vergleich zu einem Auszubildenden ohne personalvertretungsrechtliche Funktionen nicht benachteiligt. Letzterer könne von

vornherein nicht mit Erfolg verlangen, nach Abschluss der Ausbildung weiterbeschäftigt zu werden. Selbst wenn man aber den Jugendvertreter im Verfahren nach § 9 Abs. 4 BPersVG mit einem Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess vergleiche, sei eine Benachteiligung im Ergebnis zu verneinen. Denn während der Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess in höheren Instanzen das Risiko trage, die Rechtsanwaltskosten des Arbeitgebers tragen zu müssen, bestehe ein solches Risiko für den Jugendvertreter im Beschlussverfahren von vornherein nicht.

- 5 Der Antragsteller trägt zur Begründung seiner vom Senat zugelassenen Rechtsbeschwerde vor: Als Anspruchsgrundlagen kämen zunächst diejenigen personalvertretungsrechtlichen Vorschriften über die Kostentragungspflicht der Dienststelle in Betracht, welche an die Tätigkeit des Personalrats bzw. der Jugend- und Auszubildendenvertretung anknüpfen. Das Verfahren auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses habe seinen Ursprung in der Tätigkeit des Jugendvertreters, welcher Beteiligter des Verfahrens werde, das der Arbeitgeber allein wegen der früheren personalvertretungsrechtlichen Aufgabenwahrnehmung einleite. Zumindest aber folge der streitige Anspruch aus dem personalvertretungsrechtlichen Benachteiligungsverbot. Das Auflösungsbegehren des Arbeitgebers solle ein kraft Gesetzes begründetes Arbeitsverhältnis beenden, stehe also in seiner Wirkung einem sonstigen auf Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses gerichteten Verfahren gleich. Das Verfahren ersetze den sonst erforderlichen Kündigungsschutzprozess. Grundlage des Auflösungsbegehrens sei die Behauptung des Arbeitgebers, es lägen Tatsachen vor, aufgrund derer ihm unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden könne. Dies seien typischerweise Gründe für die soziale Rechtfertigung einer Kündigung. Beim Weiterbeschäftigungsschutz für Jugendvertreter handele es sich nicht um eine Privilegierung, die eine kostenmäßige Schlechterstellung rechtfertigen könnte. Vielmehr beuge der Weiterbeschäftigungsschutz Nachteilen vor, welche ein Jugendvertreter sonst aufgrund der Ausübung seines Amtes zu befürchten habe. Diese Befürchtung gehe dahin, wegen engagierter Tätigkeit in der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach Ende der Ausbildung nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen zu werden.

- 6 Der Antragsteller beantragt sinngemäß,  
die Beschlüsse der Vorinstanzen aufzuheben und festzustellen, dass der Beteiligte zu 1 die ihm, dem Antragsteller, im Rechtsbeschwerdeverfahren BVerwG 6 P 14.07 entstandenen Rechtsanwaltskosten zu erstatten hat.
- 7 Der Beteiligte zu 1 verteidigt den angefochtenen Beschluss.

## II

- 8 Die zulässige Rechtsbeschwerde des Antragstellers ist begründet. Der Beschluss des Oberverwaltungsgerichts beruht auf der unrichtigen Anwendung von Rechtsnormen (§ 83 Abs. 2 NdsPersVG in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Januar 2007, Nds. GVBI S. 11, zuletzt geändert durch Art. 3 des Gesetzes vom 30. Juni 2011, Nds. GVBI S. 210, i.V.m. § 93 Abs. 1 Satz 1 ArbGG). Er ist daher - ebenso wie der durch ihn bestätigte erstinstanzliche Beschluss - aufzuheben; da der Sachverhalt geklärt ist, entscheidet der Senat in der Sache selbst (§ 96 Abs. 1 Satz 2 ArbGG i.V.m. § 562 Abs. 1, § 563 Abs. 3 ZPO). Danach ist festzustellen, dass der Beteiligte zu 1 dem Antragsteller die ihm im Rechtsbeschwerdeverfahren BVerwG 6 P 14.07 entstandenen Rechtsanwaltskosten zu erstatten hat.
- 9 1. Das streitige Begehren scheidet nicht schon daran, dass der Antragsteller von seiner Gewerkschaft satzungsmäßigen Rechtsschutz erhält. Der vom Antragsteller geltend gemachte Anspruch findet seine Rechtsgrundlage im Personalvertretungsrecht, sodass dessen originärer Inhaber nur der Antragsteller, nicht aber seine Gewerkschaft sein kann. Wie die im Rechtsbeschwerdeverfahren BVerwG 6 P 14.07 vorgelegte Vollmacht belegt, ist der Antragsteller selbst Vertragspartner seines Rechtsanwalts geworden und damit Schuldner der Honorarforderung. Abweichendes würde gelten, wenn der Antragsteller seinen Anspruch - etwa nach Begleichung der Anwaltsrechnung durch seine Gewerkschaft - an diese abgetreten hätte. Dafür bestehen jedoch nach den Feststellungen des Oberverwaltungsgerichts keine Anhaltspunkte. Ist die Dienststelle nach materiellem Personalvertretungsrecht zur Kostenerstattung gegenüber

ihrem Beschäftigten verpflichtet, so kann sie denkgesetzlich dieser Verpflichtung nicht dadurch entgehen, dass der Beschäftigte von seiner Gewerkschaft satzungsmäßig freigestellt wird, falls die Dienststelle zur Kostenerstattung nicht verpflichtet ist. Ob der Antragsteller seine Gewerkschaft - subsidiär - in Anspruch nehmen muss, hängt daher davon ab, ob er gegen die Dienststelle einen Kostenerstattungsanspruch hat oder nicht. Das ist Gegenstand des vorliegenden Verfahrens.

- 10 2. Der Kostenerstattungsanspruch des Antragstellers ergibt sich nicht aus § 37 Abs. 1 Satz 1, § 53 Abs. 2 Satz 1 NdsPersVG. Danach trägt die Dienststelle nach Maßgabe des Haushaltsplans die durch die Tätigkeit des Personalrats sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung entstehenden notwendigen Kosten. Darunter fallen Kosten eines Rechtsanwalts, dessen Hinzuziehung der Personalrat zwecks gerichtlicher Durchsetzung seiner Befugnisse für erforderlich halten durfte. Das ist zu bejahen, wenn die Rechtsverfolgung weder aussichtslos noch mutwillig ist. Diese Grundsätze gelten auch für Rechtsanwaltskosten, die einem einzelnen Mitglied eines personalvertretungsrechtlichen Gremiums im Rahmen ordnungsgemäßer Erfüllung seiner Aufgaben entstanden sind (vgl. Beschlüsse vom 25. Februar 2004 - BVerwG 6 P 12.03 - Buchholz 250 § 44 BPersVG Nr. 34 S. 19 f., vom 11. Oktober 2010 - BVerwG 6 P 16.09 - Buchholz 251.95 § 17 MBGSH Nr. 1 Rn. 14 und 22 sowie vom 29. April 2011 - BVerwG 6 PB 21.10 - Buchholz 250 § 44 BPersVG Nr. 39 Rn. 5).
- 11 a) Eine abweichende Beurteilung ist jedoch geboten, wenn das von einer außerordentlichen Kündigung betroffene, gemäß § 108 Abs. 1 Satz 3 BPersVG bzw. § 41 Abs. 4 Satz 3 NdsPersVG im Zustimmungsersetzungsverfahren beteiligte Personalratsmitglied sich eines Rechtsanwalts bedient. In diesem Verfahren nimmt das betroffene Personalratsmitglied keine kollektivrechtlichen Interessen, sondern lediglich seine persönlichen individualrechtlichen Interessen aus dem Arbeitsverhältnis wahr. Er wird in diesem Verfahren zwar wegen seiner Zugehörigkeit zum Personalrat, jedoch gerade nicht zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben im Personalrat beteiligt. Aus seiner Sicht stellt sich das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 108 Abs. 1 Satz 2 BPersVG bzw. § 41 Abs. 4 Satz 2 NdsPersVG als vorweggenommener Kündigungsschutzpro-

zess dar. Dagegen sind die in diesem Verfahren zu berücksichtigenden kollektiven Interessen schon durch den Personalrat vertreten, der ebenfalls im Zustimmungseretzungsverfahren beteiligt ist (vgl. Beschluss vom 25. Februar 2004 a.a.O, S. 19 ff.; ebenso zur außerordentlichen Kündigung von Betriebsratsmitgliedern: BAG, Beschluss vom 31. Januar 1990 - 1 ABR 39/89 - BAGE 65, 28 <30 f.>).

- 12 b) Nichts anderes gilt für die Beteiligung eines Mitglieds der Jugend- und Auszubildendenvertretung in einem Beschlussverfahren, das die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses im Anschluss an den Abschluss der Ausbildung zum Gegenstand hat (§ 9 Abs. 4 Satz 1, § 107 Satz 2 BPersVG). In einem solchen Verfahren sind der Personalrat sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung gemäß § 9 Abs. 4 Satz 2 BPersVG zu beteiligen, um das kollektive Interesse der Belegschaft an der Kontinuität der Gremienarbeit in das Verfahren einzubringen. Die Beteiligung des jeweiligen Mitglieds der Jugend- und Auszubildendenvertretung dient ausschließlich dessen individuellen Interessen an der Fortsetzung seiner Tätigkeit bei einem öffentlichen Arbeitgeber aufgrund eines Arbeitsverhältnisses, das infolge eines schriftlichen Weiterbeschäftigungsvorgangs gemäß § 9 Abs. 2 BPersVG entstanden war. Dies zeigt auch die Nachwirkungsvorschrift des § 9 Abs. 3 BPersVG. Sie verdeutlicht, dass das Auflösungsverfahren nach § 9 Abs. 4 BPersVG nicht einmal das Bestehen einer Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei Einleitung des Beschlussverfahrens voraussetzt (vgl. zum Jugendvertreter in der Betriebsverfassung: BAG, Beschluss vom 5. April 2000 - 7 ABR 6/99 - AP Nr. 33 zu § 78a BetrVG Bl. 1714 R).
- 13 3. Der streitige Anspruch folgt jedoch aus dem personalvertretungsrechtlichen Benachteiligungsverbot (§ 107 Satz 1 BPersVG bzw. § 41 Abs. 1, § 53 Abs. 2 Satz 3 NdsPersVG). Danach dürfen Personen, die Aufgaben und Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnehmen, wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Eine unzulässige Benachteiligung eines Jugendvertreters im Vergleich zu einem Arbeitnehmer ohne personalvertretungsrechtliche Funktionen kann demnach auch darin liegen, dass der Jugendvertreter allein aufgrund seiner Amtsstellung endgültig mit Vermögensaufwendungen belastet

wird, die im Falle eines sonstigen Arbeitnehmers in einer im Übrigen vergleichbaren Situation im Ergebnis nicht den Arbeitnehmer, sondern die Dienststelle treffen würden (vgl. Beschluss vom 25. Februar 2004 a.a.O. S. 23; BAG, Beschluss vom 5. April 2000 a.a.O. Bl. 1714 R, 1715).

- 14 a) Das Benachteiligungsverbot verlangt nicht, einem Jugendvertreter die in erster Instanz entstandenen Anwaltskosten zu erstatten, wenn der Auflösungsantrag des öffentlichen Arbeitgebers gemäß § 9 Abs. 4 BPersVG rechtskräftig abgewiesen wird. Denn einem sonstigen Arbeitnehmer, der in einem Prozess um die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses vor den Arbeitsgerichten rechtskräftig obsiegt, sind die im ersten Rechtszug entstandenen Anwaltskosten wegen § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG vom Arbeitgeber nicht zu erstatten (vgl. Beschluss vom 25. Februar 2004 a.a.O. S. 24; BAG, Beschluss vom 5. April 2000 a.a.O. Bl. 1715).
- 15 b) Anders liegt es hinsichtlich der Anwaltskosten, die in einer höheren Instanz entstanden sind. Diese sind im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren dem rechtskräftig obsiegenden Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nach der allgemeinen Regel des § 91 ZPO zu erstatten. Das Benachteiligungsverbot verlangt daher, dass die Dienststelle dem Jugendvertreter seine in den höheren Instanzen entstandenen Anwaltskosten erstattet, wenn der Auflösungsantrag des öffentlichen Arbeitgebers rechtskräftig abgewiesen wird (vgl. BAG, Beschluss vom 31. Januar 1990 a.a.O. S. 31 ff.; OVG Münster, Beschluss vom 17. November 2011 - 20 A 869/09.PVB - juris Rn. 45 ff.; Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, Betriebsverfassungsgesetz, 26. Aufl. 2012, § 40 Rn. 62 f.; Wedde, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, Betriebsverfassungsgesetz, 13. Aufl. 2012, § 40 Rn. 79). Den dagegen erhobenen Einwänden des Oberverwaltungsgerichts ist nicht zu folgen.
- 16 aa) Vergleichsgruppe mit Blick auf die Frage, ob Jugendvertreter durch Vorenthaltung der fraglichen Kostenerstattung benachteiligt werden, sind nicht Auszubildende ohne personalvertretungsrechtliche Funktionen, welche regelmäßig keinen Weiterbeschäftigungsanspruch haben. Eine solche Betrachtungsweise trägt dem Schutzzweck der Regelung in § 9 BPersVG nicht hinreichend Rech-



nung. Dieser geht dahin, den Jugendvertreter vor den nachteiligen Folgen seiner Amtsausübung zu schützen und die Kontinuität der Gremienarbeit sicherzustellen (vgl. Beschlüsse vom 19. Januar 2009 - BVerwG 6 P 1.08 - BVerwGE 133, 42 = Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 33 Rn. 26 f. und 30 sowie vom 21. Februar 2011 - BVerwG 6 P 12.10 - BVerwGE 139, 29 = Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 42 Rn. 30).

- 17 Der individualrechtliche Normzweck des § 9 BPersVG, nämlich der Schutz vor den nachteiligen Folgen der Amtsausübung, knüpft an die Aufgaben und Befugnisse der Jugend- und Auszubildendenvertretung an. Diese sind zum einen eingebettet in die Arbeit des Personalrats. So kann die Jugend- und Auszubildendenvertretung auf Termin und Inhalt von Personalratssitzungen Einfluss nehmen. Sie hat gegenüber Personalratsbeschlüssen ein suspensives Vetorecht sowie ein Recht auf beratende und stimmberechtigte Teilnahme an Personalratssitzungen (§ 29 Abs. 3 Nr. 3, § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3, § 56 NdsPersVG). In dieser Hinsicht ist der Personalrat ihr Adressat. Zum anderen verfügt sie bei Wahrnehmung der Belange von jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden im Verhältnis zur Dienststelle über eine eigenständige, vom Personalrat losgelöste Rechtsstellung, und zwar beim Antrags- und Kontrollrecht sowie bei der Vertretung von Anregungen und Beschwerden (§ 54 Abs. 1 NdsPersVG). Folgerichtig schreibt das Gesetz eine Quartalsbesprechung zwischen Dienststelle und Jugend- und Auszubildendenvertretung vor und räumt dieser das Recht ein, Angelegenheiten der jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden jederzeit mit der Dienststelle zu besprechen; hinzu kommt das eigenständige Informationsrecht (§ 54 Abs. 2, § 60 NdsPersVG; vgl. dazu Dembowski/Ladwig/Sellmann, Das Personalvertretungsrecht in Niedersachsen, § 54 Rn. 1, 3, 9 f. und 12 ff.). Bei der Wahrnehmung der Aufgaben, welche der Jugend- und Auszubildendenvertretung zugewiesen sind, geraten deren Mitglieder in jenen typischen Interessengegensatz zum Dienststellenleiter, wie er für die Bipolarität der personalvertretungsrechtlichen Dienststellenverfassung kennzeichnend ist und wie er auch den allgemeinen und speziellen Regelungen zum Schutz vor Benachteiligung in §§ 41, 53 Abs. 2 Satz 3 NdsPersVG zugrunde liegt (vgl. Beschluss vom 19. Januar 2009 a.a.O. Rn. 32). Die Regelungen in §§ 9, 107 Satz 2 BPersVG schließen eine sonst bestehende Geset-

zeslücke. Denn der den Mitgliedern personalvertretungsrechtlicher Organe zukommende Kündigungsschutz nach § 108 Abs. 1 BPersVG bzw. § 41 Abs. 4, § 53 Abs. 2 Satz 3 NdsPersVG und § 15 Abs. 2 KSchG versagt bei noch in Ausbildung befindlichen Gremienmitgliedern mit Blick auf eine Weiterbeschäftigung nach Beendigung der Ausbildung. Sie ist aber im Wesentlichen vom gleichen Schutzzweck geprägt wie die genannten Kündigungsschutzbestimmungen (vgl. Beschluss vom 1. Dezember 2003 - BVerwG 6 P 11.03 - BVerwGE 119, 270 <276 f.> = Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 23 S. 28).

- 18 § 9 BPersVG ist daher keine Bestimmung, welche den Jugendvertreter privilegiert. Sie dient vielmehr seinem Schutz zum Ausgleich von Gefahren, denen typischerweise nur er, nicht aber ein anderer Auszubildender ohne personalvertretungsrechtliche Funktionen unterliegt. Es ist daher nicht gerechtfertigt, ihn mit anderen Auszubildenden zu vergleichen, die keinen Weiterbeschäftigungsanspruch haben und deswegen keinen dahingehenden Rechtsstreit mit dem öffentlichen Arbeitgeber führen. Vergleichsgruppe für die Jugendvertreter, die nach Maßgabe von § 9 BPersVG in einem gesetzlich begründeten Arbeitsverhältnis stehen, sind vielmehr andere Arbeitnehmer, welche vor dem Arbeitsgericht mit dem öffentlichen Arbeitgeber um den Bestand ihrer Arbeitsverhältnisse streiten.
- 19 bb) Solche Arbeitnehmer erhalten, wenn sie rechtskräftig obsiegen, die ihnen in höheren Instanzen entstandenen Anwaltskosten vom öffentlichen Arbeitgeber erstattet (§ 91 ZPO). Jugendvertreter werden benachteiligt, wenn sie für den Fall des Obsiegens im Verfahren nach § 9 Abs. 4 BPersVG nicht eine vergleichbare Behandlung erfahren. Entgegen der Auffassung des Oberverwaltungsgerichts wird diese Benachteiligung nicht dadurch kompensiert, dass Jugendvertreter im Verfahren nach § 9 Abs. 4 BPersVG nicht das Risiko tragen, im Unterliegensfalle die außergerichtlichen Kosten des öffentlichen Arbeitgebers und die Gerichtskosten begleichen zu müssen (§ 83 Abs. 2 NdsPersVG i.V.m. § 2 Abs. 2 GKG und § 2a Abs. 1 ArbGG).
- 20 Die Regelung in § 9 BPersVG entfaltet ihre Wirkung nicht erst am Ende der Ausbildung, wenn die Jugendvertreter ihren Weiterbeschäftigungsanspruch gel-

tend machen. Sie hat auch eine Vorwirkung im Hinblick darauf, ob Beschäftigte in einem Ausbildungsverhältnis beim öffentlichen Arbeitgeber bereit sind, das Amt eines Mitgliedes der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu übernehmen. Die Schutzregelung in § 9 BPersVG ermutigt dazu, weil mit Blick darauf der Jugendvertreter erwarten kann, bei der Frage einer etwaigen Weiterbeschäftigung nach Ende der Ausbildung nicht sachwidrig benachteiligt zu werden. Jede Auslegung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften, welche die Rechtsstellung von Jugendvertretern im Zusammenhang mit ihrer Weiterbeschäftigung spürbar verschlechtert, ist geeignet, diese Bereitschaft zu reduzieren. Dabei ist zu bedenken, dass der Weiterbeschäftigungsschutz nach § 9 BPersVG ohnehin nicht absolut ist. Jeder Jugendvertreter muss hinnehmen, dass der Auflösungsantrag des öffentlichen Arbeitgebers Erfolg hat, wenn dafür nach Maßgabe von § 9 Abs. 4 Satz 1 BPersVG anzuerkennende Gründe vorliegen, insbesondere ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz nicht zur Verfügung steht (vgl. dazu im Einzelnen, Beschluss vom 1. November 2005 - BVerwG 6 P 3.05 - BVerwGE 124, 292 <300 ff.> = Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 25 Rn. 28 ff.). Folgerichtig kann er keinerlei Kostenerstattung von der Dienststelle verlangen, wenn der öffentliche Arbeitgeber sein begründetes Auflösungsbegehren gerichtlich durchsetzt. Das ist gerechtfertigt, weil auch sonstige Arbeitnehmer vor den Arbeitsgerichten im Unterliegensfall ihre außergerichtlichen Kosten selbst zu tragen haben. Der soziale Schutzzweck des § 9 BPersVG ist jedoch nicht mehr eingehalten, wenn der Jugendvertreter sogar im Obsiegensfalle seine Anwaltskosten - im Extremfall für drei Instanzen - selbst tragen muss. Dies bedeutet im Hinblick auf den Grundsatz, wonach der im Prozess Obsiegende die ihm entstandenen Kosten von der Gegenseite erstattet erhält, eine Verschärfung, die geeignet ist, Auszubildende in der öffentlichen Verwaltung von der Übernahme des Jugendvertreteramtes abzuhalten. Daran ändert der Umstand, dass der Jugendvertreter im Unterliegensfalle nicht mit Gerichtskosten und außergerichtlichen Kosten des öffentlichen Arbeitgebers belastet wird, im Ergebnis nichts. Es besteht aber ein öffentliches Interesse daran, dass die beschriebenen Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung insbesondere auch von Beschäftigten wahrgenommen werden, welche in der Dienststelle eine Ausbildung absolvieren.

- 21 c) Die Kostentragungspflicht der Dienststelle besteht unabhängig von einem etwaigen Anwaltszwang. Nach der Rechtslage bei Ergehen des Beschlusses des Oberverwaltungsgerichts vom 15. August 2007 - 18 LP 9/06 -, durch welchen das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde, war die Einschaltung eines Rechtsanwalts durch den Antragsteller, den damaligen Beteiligten zu 1, als Rechtsbeschwerdeführer unvermeidlich (vgl. § 94 Abs. 1 ArbGG a.F.). Nach aktueller Rechtslage unterliegt der Jugendvertreter, der in höherer Instanz eine ihm günstige Entscheidung der Vorinstanz verteidigt, keinem Vertretungszwang (§ 11 Abs. 1 Satz 1, § 87 Abs. 2 Satz 2, § 92 Abs. 2 Satz 2 ArbGG) und kann sich im Falle einer ihm ungünstigen Entscheidung als Rechtsmittelführer nach Maßgabe von § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5, Abs. 4, § 89 Abs. 1, § 94 Abs. 1 ArbGG statt eines Rechtsanwalts auch eines Verbandsvertreters bedienen. Gleichwohl handelt ein Jugendvertreter angesichts seiner existenziellen beruflichen Betroffenheit interessengerecht, wenn er sich in höherer Instanz eines Rechtsanwalts bedient. Sein Verhalten verdient dieselbe Beurteilung wie diejenige eines Arbeitnehmers, der von den Arbeitsgerichten mit dem Arbeitgeber um den Bestand seines Arbeitsverhältnisses streitet und dabei in höherer Instanz einen Rechtsanwalt hinzuzieht (§ 91 Abs. 2 Satz 1 ZPO, § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG).

Neumann

Büge

Dr. Graulich

Hahn

Prof. Dr. Hecker

## B e s c h l u s s

- 22 Der Wert des Gegenstandes der anwaltlichen Tätigkeit wird für das Rechtsbeschwerdeverfahren auf 596,90 € festgesetzt.

## G r ü n d e :

- 23 Die Entscheidung beruht auf § 23 Abs. 3 Satz 2 Halbs. 1 RVG. Es handelt sich hier um ein vermögensrechtlichen Gegenstand, dessen Wert in Gestalt der geltend gemachten Anwaltskosten feststeht (vgl. BAG, Beschlüsse vom 9. November 2004 - 1 ABR 11/02 - juris Rn. 6, 13 f. und 18 sowie vom 20. Mai 2005 - 1 ABR 23/03 - juris Rn. 3 f.).

Büge

Sachgebiet: BVerwGE: ja  
Personalvertretungsrecht Fachpresse: ja

Rechtsquellen:

BPersVG §§ 9, 107  
NdsPersVG §§ 37, 41, 53

Stichworte:

Auflösungsantrag des öffentlichen Arbeitgebers; Rechtsanwaltskosten des Jugendvertreters in den Rechtsmittelinstanzen.

Leitsatz:

Wird der Auflösungsantrag des öffentlichen Arbeitgebers gemäß § 9 Abs. 4 BPersVG rechtskräftig abgelehnt, so hat die Dienststelle dem Jugendvertreter die Rechtsanwaltskosten zu erstatten, die in den höheren Instanzen entstanden sind.

Beschluss des 6. Senats vom 12. November 2012 - BVerwG 6 P 1.12

I. VG Braunschweig vom 17.08.2009 - Az.: VG 10 A 2/09 -  
II. OVG Lüneburg vom 08.06.2011 - Az.: OVG 18 LP 14/09 -