



BUNDESVERWALTUNGSGERICHT

IM NAMEN DES VOLKES

BESCHLUSS

BVerwG 6 P 1.08
OVG 62 PV 11.06

In der Personalvertretungssache

hat der 6. Senat des Bundesverwaltungsgerichts
am 19. Januar 2009
durch den Vorsitzenden Richter am Bundesverwaltungsgericht
Dr. Bardenhewer und die Richter am Bundesverwaltungsgericht Büge,
Vormeier, Dr. Bier und Dr. Möller

beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg - Fachsenat für Personalvertretungssachen des Bundes - vom 15. August 2007 wird hinsichtlich des Hauptantrages zurückgewiesen.

Hinsichtlich des Hilfsantrages wird der vorbezeichnete Beschluss aufgehoben. Insoweit wird die Sache zur erneuten Anhörung und Entscheidung an das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg zurückverwiesen.

G r ü n d e :

I

- 1 Ab 1. August 2003 absolvierte die Beteiligte zu 1 bei der Hauptverwaltung Berlin der Deutschen Bundesbank eine Ausbildung im Ausbildungsberuf Kauffrau für Bürokommunikation. Mit Schreiben vom 27. Februar 2006, welches gleichlautend an alle Auszubildenden des Ausbildungsjahres 2003 gerichtet war, teilte die Antragstellerin der Beteiligten zu 1 mit, dass im Hinblick auf bevorstehende Filialschließungen eine dauerhafte Weiterbeschäftigung nicht möglich sei, erklärte sich aber bereit, sie nach bestandener Abschlussprüfung in ein befristetes Arbeitsverhältnis für die Dauer von sechs Monaten zu übernehmen. Zugleich bat sie die Beteiligte zu 1 um vorsorgliche Mitteilung, ob sie an einem Einsatz in der Zentrale in Frankfurt am Main interessiert sei. Am 16. März 2006 wurde die Beteiligte zu 1 erneut zum Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Hauptverwaltung Berlin sowie zum Mitglied der Bezirksjugend- und Auszubildendenvertretung der Hauptverwaltung Berlin gewählt. Mit Schreiben vom 21. März 2006 teilte die Beteiligte zu 1 unter Bezugnahme auf das Schreiben der Antragstellerin vom 27. Februar 2006 mit, dass sie das angebotene befristete Arbeitsverhältnis nach Beendigung ihrer Ausbildung in Anspruch nehmen wolle, und bewarb sich zugleich um einen Arbeitsplatz in der Zentrale der Antragstellerin. Mit weiterem Schreiben vom 11. April 2006 bat die Beteiligte zu 1 gemäß § 9 Abs. 2 BPersVG um Übernahme in ein Arbeitsverhältnis für unbestimmte Zeit. Am 20. Juni 2006 bestand sie die Abschlussprüfung.
- 2 Am 3. Juli 2006 hat die Antragstellerin beim Verwaltungsgericht beantragt,

festzustellen, dass zwischen ihr und der Beteiligten zu 1 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht begründet worden sei, hilfsweise das zustande gekommene Arbeitsverhältnis aufzulösen.
- 3 Das Verwaltungsgericht hat die Anträge abgelehnt. Die Beschwerde der Antragstellerin hat das Oberverwaltungsgericht aus folgenden Gründen zurückgewiesen: Mit dem rechtzeitig gestellten Übernahmeverlangen der Beteiligten zu 1

vom 11. April 2006 sei die Fiktion eines Dauerbeschäftigungsverhältnisses entstanden. Dem vorangegangenen Schreiben vom 21. März 2006 könne ein Verzicht auf den Weiterbeschäftigungsanspruch der Jugendvertreterin nicht entnommen werden. In diesem Schreiben habe die Beteiligte zu 1 lediglich auf das an alle Auszubildenden des Jahrgangs 2003 gerichtete Informationsschreiben der Antragstellerin vom 27. Februar 2006 Bezug genommen, in welchem diese auf die nur gegebene Möglichkeit befristeter Arbeitsverhältnisse sowie eines etwaigen Arbeitsplatzes in Frankfurt am Main hingewiesen habe. Das Schreiben vom 21. März 2006 enthalte nichts zu den Rechten oder Befugnissen aus der Funktion als Jugendvertreterin, so dass es eines entsprechenden Vorbehalts seitens der Beteiligten zu 1 nicht bedurft habe. Auch der hilfsweise gestellte Auflösungsantrag der Antragstellerin sei zurückzuweisen. Für die Frage, ob ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz für den Jugendvertreter zur Verfügung gestellt werden könne, komme es zunächst allein auf den Bereich der Ausbildungsdienststelle an. Eine Ausnahme sei aber für den Fall vorzusehen, dass der öffentliche Arbeitgeber Auszubildende, welche er in der Ausbildungsdienststelle nicht weiterbeschäftigen könne, bei anderen Dienststellen seines Zuständigkeits- und Verantwortungsbereichs einzustellen pflege, sofern der Auszubildende sein Einverständnis mit einer Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen erklärt habe. Im vorliegenden Fall habe ein nach Lage der Dinge berücksichtigungsfähiger Dauerarbeitsplatz bei der Zentrale der Antragstellerin in Frankfurt am Main zur Verfügung gestanden, auf dem die Beteiligte zu 1 zumutbarerweise hätte weiterbeschäftigt werden können. Die Antragstellerin pflege Absolventen der Berufsausbildung adäquate Dauerarbeitsplätze bei der Zentrale in Frankfurt am Main anzubieten. Auf einen derartigen Arbeitsplatz habe sich die Beteiligte zu 1 in ihrem Schreiben vom 21. März 2006 rechtzeitig beworben. Sie hätte in dem von der Antragstellerin durchgeführten Auswahlverfahren zum Zuge kommen müssen. In ihrer Person sei im Verhältnis zu erfolgreichen Mitbewerbern ein offenkundig schwerwiegender Qualifikationsmangel nicht gegeben gewesen.

- 4 Die Antragstellerin trägt zur Begründung ihrer Rechtsbeschwerde vor: Bereits dem Hauptantrag sei stattzugeben gewesen, da kein Dauerbeschäftigungsverhältnis nach § 9 Abs. 2 BPersVG entstanden sei. Wer schriftlich die Weiterbe-

schäftigung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis verlangen könne, dann jedoch lediglich die Übernahme in ein befristetes Arbeitsverhältnis wünsche, bringe damit konkludent zum Ausdruck, dass er auf sein Recht zur Übernahme in das unbefristete Arbeitsverhältnis verzichte. So sei das Schreiben der Beteiligten zu 1 vom 21. März 2006 zu verstehen gewesen. Es sei anzunehmen gewesen, dass der Beteiligten zu 1 aufgrund ihrer bereits wiederholten Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung bekannt gewesen sei, dass sie aufgrund ihrer personalvertretungsrechtlichen Funktion ihre dauerhafte Weiterbeschäftigung habe verlangen können. Der Verzicht sei rechtswirksam, weil er innerhalb von drei Monaten vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses erklärt worden sei. Es sei nicht folgerichtig, in dem Schreiben vom 21. März 2006 einerseits die Einwilligung der Beteiligten zu 1 zu einer nicht ausbildungsadäquaten Weiterbeschäftigung nach Ausbildungsende zu sehen, andererseits aber im Hinblick auf einen möglichen Verzicht auf die Weiterbeschäftigung strikt auf den Wortlaut abzustellen. Zumindest dem Hilfsantrag hätte das Oberverwaltungsgericht stattgeben müssen. Entgegen der Auffassung des Oberverwaltungsgerichts sei die Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen bei Einwilligung des Auszubildenden nur zuzulassen, wenn der freie Arbeitsplatz in der Ausbildungsdienststelle zur Verfügung stehe. Im Übrigen gebe es im Bereich der Deutschen Bundesbank keine Übung, Auszubildende, die in den Ausbildungsdienststellen keinen Einsatz finden könnten, andernorts einzustellen. Sie könnten sich vielmehr, wie jeder anderer Bewerber, auf offene Dauerarbeitsplätze bewerben. Für die Einstellung in der Zentrale sei ein internes Auswahlverfahren geschaffen worden, das die Bewerber zunächst durchlaufen und bestehen müssten, bevor sie nach bestandener Abschlussprüfung eingestellt würden. Selbst wenn ein Dauerarbeitsplatz in der Zentrale dienststellenübergreifend zu berücksichtigen gewesen wäre, wäre die Beteiligte zu 1 nach dem Grundsatz der Bestenauslese und dem Leistungsprinzip nicht zum Zuge gekommen.

5 Die Antragstellerin beantragt sinngemäß,

die Beschlüsse der Vorinstanzen aufzuheben und den dort gestellten Anträgen zu entsprechen.

- 6 Die Beteiligten beantragen,
die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.
- 7 Sie verteidigen den angefochtenen Beschluss.
- 8 Der Vertreter des Bundesinteresses schließt sich den Ausführungen der Antragstellerin an.

II

- 9 Die zulässige Rechtsbeschwerde der Antragstellerin ist hinsichtlich des Hauptantrages nicht begründet. Hinsichtlich des Hilfsantrages ist sie dagegen begründet. Insoweit beruht der Beschluss des Oberverwaltungsgerichts auf der unrichtigen Anwendung einer Rechtsnorm (§ 83 Abs. 2 BPersVG i.V.m. § 93 Abs. 1 Satz 1 ArbGG). In diesem Umfang ist er aufzuheben und die Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Oberverwaltungsgericht zurückzuverweisen (§ 96 Abs. 1 Satz 2 ArbGG i.V.m. § 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO).
- 10 1. Das mit dem Hauptantrag geltende Feststellungsbegehren ist nicht begründet. Zwischen der Antragstellerin und der Beteiligten zu 1 ist am 20. Juni 2006 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen (§ 9 Abs. 2 BPersVG).
- 11 a) Die Beteiligte zu 1 gehörte zu dem in § 9 Abs. 1 BPersVG bezeichneten Personenkreis. Als Auszubildende im Ausbildungsberuf Kauffrau für Bürokommunikation stand sie in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz - BBiG -, welches gemäß § 21 Abs. 2 BBiG mit dem Bestehen der Abschlussprüfung am 20. Juni 2006 endete. Zu diesem Zeitpunkt war sie sowohl Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung als auch der Bezirksjugend- und Auszubildendenvertretung der Hauptverwaltung Berlin der Deutschen Bundesbank, der Beteiligten zu 4 und 5.

- 12 b) Die Beteiligte zu 1 hat innerhalb der letzten drei Monate vor Ausbildungsende, nämlich mit Schreiben vom 11. April 2006, von der Antragstellerin ihre Weiterbeschäftigung verlangt, wie es § 9 Abs. 2 BPersVG für die Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses vorsieht.
- 13 Diese Erklärung ist rechtswirksam. Die Beteiligte zu 1 hatte nicht bereits zuvor im Schreiben vom 21. März 2006, mit welchem sie auf das Angebot der Antragstellerin auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages eingegangen war und sich zugleich um einen Arbeitsplatz in der Zentrale der Antragstellerin beworben hatte, auf ihren Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 9 Abs. 2 BPersVG verzichtet. Die dahingehende Würdigung des Oberverwaltungsgerichts hält der Überprüfung im Rechtsbeschwerdeverfahren stand.
- 14 Bei der Auslegung von Willenserklärungen im Rechtsbeschwerdeverfahren ist zu differenzieren. Typische Verträge, wie z.B. Formulararbeitsverträge, die für eine Vielzahl von Fällen verwandt werden und für die deshalb ein Bedürfnis nach einheitlicher Auslegung besteht, sind wie Rechtsnormen zu behandeln; ihre Auslegung kann vom Rechtsbeschwerdegericht ohne Einschränkungen überprüft werden (vgl. Beschluss vom 23. August 2007 - BVerwG 6 P 7.06 - Buchholz 251.4 § 86 HmbPersVG Nr. 13 Rn. 21 m.w.N.). Die Auslegung von nicht typischen Willenserklärungen und Verträgen ist dagegen in erster Linie Sache der Tatsachengerichte und in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur eingeschränkt überprüfbar. Der Überprüfung durch das Rechtsbeschwerdegericht unterliegt allein, ob die Rechtsvorschriften über die Auslegung von Willenserklärungen (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt worden sind, ob dabei gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen und ob der Tatsachenstoff vollständig verwertet wurde (vgl. BAG, Urteile vom 23. Januar 2002 - 7 AZR 611/00 - BAGE 100, 204 <206>, vom 5. September 2002 - 8 AZR 702/01 - AP Nr. 1 zu § 280 BGB n.F. Blatt 415 und vom 24. September 2003 - 10 AZR 640/02 - BAGE 108, 1 <15>).
- 15 Das Schreiben der Beteiligten zu 1 vom 21. März 2006 ist eine atypische Willenserklärung. Dessen Auslegung durch das Oberverwaltungsgericht hält dem

vorbezeichneten - eingeschränkten - Prüfungsmaßstab stand. Zu Recht ist das Oberverwaltungsgericht davon ausgegangen, dass nicht jeder Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages durch den Jugendvertreter innerhalb der letzten drei Monate vor Ausbildungsende als Verzicht auf den Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 9 Abs. 2 BPersVG zu werten ist, sondern dass es auf den Wortlaut und die Begleitumstände der Erklärung ankommt (vgl. Beschluss vom 31. Mai 2005 - BVerwG 6 PB 1.05 - Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 24 S. 33). Es hat maßgeblich darauf abgestellt, dass das Schreiben vom 21. März 2006 eine Reaktion auf das Überbrückungsangebot der Antragstellerin vom 27. Februar 2006 an alle Auszubildenden des Jahrgangs war und keinerlei Bezugnahme auf die personalvertretungsrechtlichen Funktionen der Beteiligten zu 1 enthielt. Diese selbstständig tragende Erwägung ist frei von Verstößen gegen Auslegungsgrundsätze, Denkgesetze oder Erfahrungssätze. Soweit das Oberverwaltungsgericht in diesem Zusammenhang auf die Mitteilung über die Zulassung zur Abschlussprüfung eingegangen ist, handelt es sich lediglich um eine ergänzende, nicht entscheidungserhebliche Hilfserwägung (vgl. BA S. 11: „im Übrigen auch deswegen“).

- 16 Die Beurteilung des Oberverwaltungsgerichts ist auch insoweit widerspruchsfrei, als es die Bewerbung um einen Arbeitsplatz in der Zentrale im Schreiben vom 21. März 2006 zur Bewertung des Weiterbeschäftigungsverlangens vom 11. April 2006 herangezogen hat. Die Interpretation dieses Verlangens im Lichte des früheren Bewerbungsschreibens steht nicht in denknotwendigem Widerspruch dazu, in dem früheren Schreiben eine vom Weiterbeschäftigungsanspruch der Jugendvertreterin unabhängige Erklärung zu sehen.
- 17 2. Für das hilfsweise geltend gemachte Auflösungsbegehren sind die formellen Voraussetzungen gegeben. Gemäß § 9 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BPersVG kann der Arbeitgeber spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Verwaltungsgericht beantragen, das nach § 9 Abs. 2 BPersVG begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen.
- 18 a) Arbeitgeber im Sinne von § 9 Abs. 4 Satz 1 BPersVG ist derjenige, der beim Vertragsschluss Vertragspartner des Arbeitnehmers wäre (vgl. Beschlüsse vom

1. Dezember 2003 - BVerwG 6 P 11.03 - BVerwGE 119, 270 <272> = Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 23 S. 25, vom 1. November 2005 - BVerwG 6 P 3.05 - BVerwGE 124, 292 <294> = Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 25 Rn. 14 und vom 8. Juli 2008 - BVerwG 6 P 14.07 - juris Rn. 12). Das ist hier die Deutsche Bundesbank, die als bundesunmittelbare juristische Person des öffentlichen Rechts Arbeitnehmer beschäftigt (§§ 2, 31 Abs. 1 des Gesetzes über die Deutsche Bundesbank - BBankG - i.d.F. der Bekanntmachung vom 22. Oktober 1992, BGBl I S. 1782, im vorliegenden Zusammenhang anzuwenden in der bis zum 19. Juli 2007 geltenden Fassung des Änderungsgesetzes vom 29. Juni 2006, BGBl I S. 1402). Mit ihr hatte die Beteiligte zu 1 bereits ihren Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen.

- 19 b) Im Verfahren nach § 9 Abs. 4 BPersVG handelt für den Arbeitgeber derjenige, der ihn gerichtlich zu vertreten hat. Nur wer zu gerichtlichen Vertretungen befugt ist, kann beim Verwaltungsgericht Anträge nach § 9 Abs. 4 BPersVG stellen (vgl. Beschlüsse vom 1. Dezember 2003 a.a.O. S. 272 bzw. S. 25 und vom 8. Juli 2008 a.a.O. Rn. 13).
- 20 aa) § 11 Abs. 1 BBankG weist - von hier nicht in Betracht kommenden Ausnahmen abgesehen - die gerichtliche und außergerichtliche Vertretung der Deutschen Bundesbank dem Vorstand zu. Gemäß § 11 Abs. 2 Satz 1 Alt. 1 BBankG sind Willenserklärungen für die Deutsche Bundesbank verbindlich, wenn sie von zwei Mitgliedern des Vorstandes abgegeben werden. Für eine rechtswirksame Antragstellung bei Gericht genügt daher eine Unterzeichnung durch zwei Vorstandsmitglieder. Mit Blick auf die Schutzzwecke in § 9 BPersVG sind die Voraussetzungen für eine rechtswirksame Antragstellung sichtbar erfüllt, wenn die innerhalb der zweiwöchigen Ausschlussfrist eingegangene Antragschrift von zwei Vorstandsmitgliedern der Antragstellerin unterzeichnet ist. Eine rechtzeitige Antragstellung ist aber auch durch eine Antragschrift möglich, die durch einen nachgeordneten Bediensteten unterschrieben ist; dieser muss dann allerdings seine Vertretungsbefugnis innerhalb der Ausschlussfrist durch Vorlage einer Vollmacht nachweisen, die von zwei Vorstandsmitgliedern unterzeichnet ist (vgl. Beschlüsse vom 1. Dezember 2003 a.a.O. S. 274 ff. bzw. S. 26 ff. und vom 8. Juli 2008 a.a.O. Rn. 17).

- 21 bb) Gemäß § 11 Abs. 2 Satz 1 Alt. 2 BBankG sind Willenserklärungen für die Deutsche Bundesbank auch verbindlich, wenn sie von zwei bevollmächtigten Vertretern abgegeben werden. Die Vertretungsbefugnis kann durch die Bescheinigung eines Urkundsbeamten der Deutschen Bundesbank nachgewiesen werden (§ 11 Abs. 3 BBankG). Der Urkundsbeamte wird vom Präsidenten der Deutschen Bundesbank bestellt und muss die Befähigung zum Richteramt besitzen (§ 30 BBankG). Die Anforderungen an eine wirksame Antragstellung nach § 9 Abs. 4 Satz 1 BPersVG sind erfüllt, wenn die innerhalb der Ausschlussfrist eingegangene Antragsschrift von zwei bevollmächtigten Vertretern unterzeichnet und die Bescheinigung eines Urkundsbeamten über die Vertretungsbefugnis beigelegt ist. Sie sind ebenfalls erfüllt, wenn die rechtzeitig eingegangene Antragsschrift von einem nachgeordneten Bediensteten unterzeichnet und ihr eine Vollmacht von zwei bevollmächtigten Vertretern sowie die Bescheinigung des Urkundsbeamten beigelegt sind.
- 22 cc) Die letztgenannten Voraussetzungen sind hier erfüllt. Die innerhalb der Ausschlussfrist eingegangene Antragsschrift ist von zwei Beamten der Antragstellerin unterzeichnet. Ihr war eine Vollmacht beigelegt, die vom Zentralbereichsleiter Recht und seinem Stellvertreter ausgestellt ist. Diese gehören der dem Vorstand unterstellten Führungsebene an (§ 7 Abs. 1 Satz 3 BBankG i.V.m. § 6 Satz 1 des Organisationsstatuts vom 8. Mai 2002). Ihre Vertretungsbefugnis war durch eine Bescheinigung des Urkundsbeamten nachgewiesen.
- 23 3. Ob das Auflösungsbegehren der Antragstellerin begründet ist, vermag der Senat anhand der bisherigen Feststellungen des Oberverwaltungsgerichts nicht abschließend zu klären.
- 24 Nach § 9 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BPersVG ist das nach § 9 Abs. 2 BPersVG begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist dann unzumutbar, wenn der Arbeitgeber dem Jugendvertreter zum Zeitpunkt der Beendigung der Berufsausbildung keinen ausbildungsadäquaten

Dauerarbeitsplatz bereitstellen kann (vgl. Beschluss vom 1. November 2005 a.a.O. S. 295 f. bzw. Rn. 19).

- 25 a) Für die Frage, ob ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz für ein Mitglied der örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Verfügung steht, kommt es allein auf den Bereich der Ausbildungsdienststelle an (vgl. Beschluss vom 1. November 2005 a.a.O. S. 296 ff. bzw. Rn. 20 ff.). Bei einem Mitglied einer Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung kommt es dagegen nicht nur auf die Ausbildungsdienststelle, sondern auf alle Dienststellen des Geschäftsbereichs der übergeordneten Dienststelle an, bei welcher die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung gebildet ist.
- 26 aa) Schutzzweck der Regelung in § 9 BPersVG ist es, Auszubildende vor Personalmaßnahmen zu bewahren, die sie an der Ausübung ihrer Jugendvertreterarbeit hindern oder ihre Unabhängigkeit in dieser Arbeit beeinträchtigen können. Indem § 9 BPersVG die amtierende Jugend- und Auszubildendenvertretung vor dauernden oder vorübergehenden Änderungen ihrer Zusammensetzung schützt, dient er zugleich der Kontinuität der Gremienarbeit. Ist der Auszubildende Mitglied der örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretung, wird das kollektivrechtliche Element des Schutzzwecks nicht erreicht, wenn er in einer anderen Dienststelle als der Ausbildungsdienststelle weiterbeschäftigt wird. Denn damit erlischt gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 4, § 60 Abs. 4 BPersVG seine Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (vgl. Beschluss vom 1. November 2005 a.a.O. S. 297 bzw. Rn. 23).
- 27 bb) Der für § 9 BPersVG wesentliche Schutzzweck der Ämterkontinuität ist jedoch gewahrt, wenn ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung von seiner Ausbildungsdienststelle in eine andere Dienststelle des Geschäftsbereichs überwechselt.
- 28 Nach § 29 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG erlischt die Mitgliedschaft im Personalrat durch Ausscheiden aus der Dienststelle. Diese Bestimmung gilt gemäß § 54 Abs. 1 BPersVG für die Stufenvertretungen entsprechend. Dies bedeutet, dass das Ausscheiden aus dem Zuständigkeitsbereich der übergeordneten Dienst-

stelle, bei der die Stufenvertretung gebildet worden ist, das Ausscheiden aus der Stufenvertretung zur Folge hat. Andererseits ist ein bloßer Wechsel der Dienststellenzugehörigkeit unschädlich, wenn auch die neue Dienststelle zum Zuständigkeitsbereich derselben übergeordneten Dienststelle zählt oder der Betroffene zu dieser übergeordneten Dienststelle selbst wechselt (vgl. BAG, Beschluss vom 11. Juli 1990 - 7 ABR 52/89 - BAGE 65, 283 <287>; Lorenzen, in: Lorenzen/Etzel/Gerhold/Schlatmann/Rehak/Faber, Bundespersonalvertretungsgesetz, Stand Januar 2009, § 54 Rn. 17; Altvater/Hamer/Kröll/Lemcke/Peiseler, Bundespersonalvertretungsgesetz, 6. Aufl. 2008, § 54 Rn. 2; Ilbertz/Widmaier, Bundespersonalvertretungsgesetz, 11. Aufl. 2008, § 54 Rn. 13; Schwarze, in: Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht, 3. Aufl. 2008, § 54 Rn. 9).

- 29 Diese Grundsätze gelten für die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen entsprechend (§ 60 Abs. 4, § 64 Abs. 1 Satz 2 BPersVG). Die Mitgliedschaft in einer solchen Vertretung erlischt daher nicht, wenn der Jugendvertreter in eine andere Dienststelle innerhalb des Geschäftsbereichs derjenigen übergeordneten Dienststelle überwechselt, bei welcher die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung gebildet ist.
- 30 cc) Auch der weitere Normzweck des § 9 BPersVG, nämlich der Schutz vor nachteiligen Folgen der Amtsausübung, rechtfertigt es, den Weiterbeschäftigungsanspruch eines Mitglieds der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung auf alle Dienststellen des Geschäftsbereichs zu erstrecken.
- 31 Die Aufgaben und Befugnisse der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind eingebettet in die Arbeit des Personalrats. Beim Antragsrecht, bei der Vertretung von Anregungen und Beschwerden, bei der Beeinflussung der Tagesordnung, beim suspensiven Vetorecht, beim Recht auf beratende und stimmberechtigte Teilnahme an Sitzungen ist Adressat jeweils der Personalrat, dem die Jugend- und Auszubildendenvertretung zugeordnet ist (§ 34 Abs. 3, § 39 Abs. 1 und 2, § 40 Abs. 1, § 61 Abs. 1 und 2 BPersVG). Bei den Monatsbesprechungen zwischen Personalvertretung und Dienststellenleiter kommt es zu einer direkten Begegnung zwischen diesem und der Jugend- und Auszubildenden-

vertretung, wenn jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende besonders betroffen sind (§§ 57, 61 Abs. 4, § 66 Abs. 1 BPersVG). Wenn § 64 Abs. 1 Satz 2 BPersVG bestimmt, dass für die Aufgabenzuweisung an die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung § 61 BPersVG entsprechend gilt, so bedeutet dies, dass als Adressat der Aktivitäten an die Stelle des örtlichen Personalrats die Stufenvertretung tritt, welcher die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung zugeordnet ist (vgl. Altvater u.a., a.a.O. § 64 Rn. 7; Gerhold, in: Lorenzen u.a., a.a.O. § 64 Rn. 32 ff.; Gräfl, in: Richardi/Dörner/Weber, a.a.O. § 64 Rn. 14 ff.; Ilbertz/Widmaier, a.a.O. § 64 Rn. 15 ff.).

- 32 Die Kompetenz der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung knüpft somit an die originäre, dienststellenübergreifende Zuständigkeit der Stufenvertretung an, wie sie sich aus § 82 Abs. 1 BPersVG ergibt. Sie ist insbesondere dann gegeben, wenn alle jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden im Geschäftsbereich der übergeordneten Dienststelle betroffen sind. Der Wirkungskreis erstreckt sich auf die übergeordnete Dienststelle selbst und alle ihr nachgeordneten Dienststellen. In diesem Umfang geraten die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung in jenen typischen Interessengegensatz zum Leiter der übergeordneten Dienststelle, wie er für die Bipolarität der personalvertretungsrechtlichen Dienststellenverfassung kennzeichnend ist und wie er auch der Regelung in § 47 BPersVG zugrunde liegt. Dem muss der Schutzbereich des § 9 BPersVG Rechnung tragen, weil dem dienststellenübergreifenden Wirkungskreis des in der Ausbildung befindlichen Mitglieds der Stufenvertretung ein erhöhtes Risiko entspricht, nach dem Abschluss seiner Ausbildung in keiner der Dienststellen, die dem Leiter der übergeordneten Dienststelle unterstehen, weiterbeschäftigt zu werden. Das bedeutet, dass bei einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung in die Beurteilung des Weiterbeschäftigungsanspruchs alle Dienststellen einzubeziehen sind, welche dem Direktionsrecht des Leiters der übergeordneten Dienststelle unterstehen.
- 33 Damit können sich freilich die Chancen auf Durchsetzung des Weiterbeschäftigungsanspruchs bei Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung in Abhängigkeit von der Größe des Geschäftsbereichs und der Anzahl der dazugehörigen Dienststellen deutlich verbessern; darauf weist die Antragstelle-

rin im Schriftsatz vom 7. Januar 2009 zutreffend hin. Doch findet diese Besserstellung ihre Rechtfertigung in dem erhöhten Schutzbedarf, der sich aus der Verantwortung des Leiters der übergeordneten Dienststelle für alle Dienststellen des Geschäftsbereichs und seinem damit korrespondierenden Einflussbereich herleitet. Ein totales Einstellungsgebot bedeutet dies nicht, weil es dem öffentlichen Arbeitgeber unbenommen bleibt, die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung geltend zu machen, wenn in keiner Dienststelle des Geschäftsbereichs ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz vorhanden ist. Da es auf den jeweiligen Geschäftsbereich der übergeordneten Dienststelle ankommt, ist die Betrachtungsweise jedenfalls typischerweise enger als eine undifferenzierte arbeitgeberbezogene Beurteilung, welcher der Senat im Beschluss vom 1. November 2005 (a.a.O. S. 299 bzw. Rn. 27) entgegengetreten ist.

- 34 dd) Soweit dem Senatsbeschluss vom 1. November 2005 (a.a.O. S. 296 bzw. Rn. 21) zu entnehmen ist, dass für den Weiterbeschäftigungsanspruch auch eines Mitglieds der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung allein die Ausbildungsdienststelle maßgeblich sein soll, wird daran aus den vorgenannten Gründen nicht mehr festgehalten.
- 35 Die in dem vorbezeichneten Senatsbeschluss erwähnte Dienststellenbezogenheit des Weiterbeschäftigungsanspruchs steht der Einbeziehung aller Dienststellen des Geschäftsbereichs der übergeordneten Dienststelle nicht entgegen. Denn die Tätigkeit der Stufenvertretung im Rahmen ihrer originären Zuständigkeit hat, wie dargelegt, dienststellenübergreifenden Charakter. Daran knüpft die Arbeit der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung an. Ist Wirkungskreis der örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretung die Dienststelle, bei welcher sie eingerichtet ist, so ist dies bei der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung der Dienststellenorganisation, welcher aus der übergeordneten Dienststelle und den ihr nachgeordneten Dienststellen besteht. In diesem Sinne bleibt die Weiterbeschäftigung „dienststellenbezogen“, nämlich auf den jeweiligen Geschäftsbereich der übergeordneten Dienststelle beschränkt.

- 36 Die Weiterbeschäftigung eines Mitglieds der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung ist dem öffentlichen Arbeitgeber somit nicht unzumutbar, wenn zwar nicht in der Ausbildungsdienststelle, aber in einer anderen Dienststelle des Geschäftsbereichs der übergeordneten Dienststelle ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz zur Verfügung steht. Damit ist freilich die inhaltliche Deckungsgleichheit zwischen dem Ausbildungsverhältnis und dem kraft gesetzlicher Fiktion begründeten Arbeitsverhältnis nicht mehr im vollen Umfang gegeben (vgl. Beschluss vom 1. November 2005 a.a.O. S. 297 f. bzw. Rn. 24). Dies ist jedoch mit Blick auf den doppelten Schutzzweck des § 9 BPersVG gerechtfertigt: Mit dem Eintritt des Auszubildenden in die Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung überschreitet sein personalvertretungsrechtlicher Wirkungskreis den Bereich seiner Ausbildungsdienststelle, und die Kontinuität der Gremienarbeit ist auch bei einem Wechsel der Dienststelle innerhalb des Geschäftsbereichs der übergeordneten Dienststelle gewährleistet.
- 37 b) In den Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 9 BPersVG nicht einzubeziehen sind demgegenüber alle Dienststellen außerhalb des Geschäftsbereichs derjenigen Dienststelle, bei welcher die Jugend- und Auszubildendenvertretung gebildet ist, der der betreffende Auszubildende angehört. Freilich hat der Senat einen Weiterbeschäftigungsanspruch des Jugendvertreters in einer anderen Dienststelle für möglich gehalten, wenn der öffentliche Arbeitgeber bei anderen Auszubildenden entsprechend verfährt und der Jugendvertreter sich spätestens mit dem eigenen Weiterbeschäftigungsverlangen (hilfsweise) damit einverstanden erklärt hat (vgl. Beschluss vom 1. November 2005 a.a.O. S. 298 f. und 309 bzw. Rn. 26 f. und 48 unter Hinweis auf BAG, Beschluss vom 6. November 1996 - 7 ABR 54.95 - BAGE 84, 294 <298 f>). Inzwischen hat das Bundesarbeitsgericht jedoch klargestellt, dass die Weiterbeschäftigungspflicht des Arbeitgebers nach § 78a BetrVG stets - auch bei nach dem Konsensprinzip geänderten Arbeitsbedingungen - betriebsbezogen ist (vgl. Beschluss vom 15. November 2006 - 7 ABR 15/06 - BAGE 120, 205 Rn. 42). Dieser Auffassung ist auch für den Bereich des Personalvertretungsrechts zu folgen, weil die Weiterbeschäftigung nach § 9 BPersVG wegen des hier ebenfalls geltenden Grundsatzes der Ämterkontinuität zwingend den Verbleib des Jugendvertreters in der Ausbildungsdienststelle oder - bei einem Mitglied der Jugend- und Aus-

zubildendenstufenvertretung - in einer Dienststelle des Geschäftsbereichs der übergeordneten Dienststelle voraussetzt. Das Auflösungsbegehren des öffentlichen Arbeitgebers kann daher keinesfalls mit der Begründung abgelehnt werden, der Jugendvertreter könne außerhalb der Ausbildungsdienststelle bzw. in einer Dienststelle außerhalb des Geschäftsbereichs der übergeordneten Dienststelle weiterbeschäftigt werden (so bereits Beschluss vom 11. März 2008 - BVerwG 6 PB 16.07 - Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 30 Rn. 15). Die vom Obergericht zitierte Senatsrechtsprechung, wonach ein freier Arbeitsplatz vorrangig mit dem Jugendvertreter zu besetzen ist, solange Mitbewerber nicht objektiv wesentlich fähiger und geeigneter sind (vgl. Beschlüsse vom 9. September 1999 - BVerwG 6 P 5.98 - BVerwGE 109, 295 <301> = Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 18 S. 5 f. und vom 17. Mai 2000 - BVerwG 6 P 9.99 - Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 20 S. 15), bezieht sich auf die Ausbildungsdienststelle bzw. - bei einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung - auf die Dienststellen des Geschäftsbereichs der übergeordneten Dienststelle. Für andere Dienststellen gilt sie nicht.

- 38 c) Aus den vorstehenden Grundsätzen ergibt sich für die Weiterbeschäftigung eines Mitglieds der Bezirksjugend- und Auszubildendenvertretung bei der Hauptverwaltung der Deutschen Bundesbank Folgendes:
- 39 aa) Wie sich aus § 6 Abs. 1 und 2 sowie § 53 Abs. 1 BPersVG entnehmen lässt, geht das Bundespersonalvertretungsrecht vom Grundmodell einer dreistufigen Verwaltung aus. Der obersten Dienstbehörde unmittelbar nachgeordnet sind die Behörden der Mittelstufe, denen andere Dienststellen nachgeordnet sind. Während in den Dienststellen aller drei Stufen örtliche Personalräte gebildet werden, wird zusätzlich bei der obersten Dienstbehörde ein Hauptpersonalrat und bei einer Behörde der Mittelstufe ein Bezirkspersonalrat eingerichtet.
- 40 Das für die Bundesbank maßgebliche Organisationsrecht folgt dem dreistufigen Modell. Auf der obersten Stufe befindet sich die Zentrale in Frankfurt am Main mit dem Vorstand als Leitungsorgan, dem neun Hauptverwaltungen unterstehen, denen wiederum Filialen nachgeordnet sind (§ 2 Satz 3, § 7 Abs. 1 Satz 1

und 2, §§ 8, 10, 29 Abs. 1 BBankG, im Folgenden anzuwenden in der bis zum 30. Juni 2006 geltenden Fassung des Änderungsgesetzes vom 25. Juni 2004, BGBl I S. 1383). Die oberste Dienstbehörde befindet sich daher auf der Ebene der Zentrale. Behörden der Mittelstufe sind die Hauptverwaltungen, denen Filialen unterstehen. Ob Letzteres bereits aus den genannten allgemeinen Vorschriften folgt und die noch auf die alte Organisationsstruktur vor dem 30. April 2002 (Landeszentralbanken) zugeschnittene Sonderbestimmung in § 89 Nr. 1 BPersVG nach Inkrafttreten der Organisationsreform leerläuft, kann auf sich beruhen. Sollte dies nämlich nicht der Fall sein, so ist jedenfalls aus § 89 Nr. 1 BPersVG im Wege der anpassenden Auslegung abzuleiten, dass die Hauptverwaltungen Behörden der Mittelstufe sind (vgl. dazu Altvater u.a., a.a.O. § 89 Rn. 6; Fischer/Goeres/Gronimus, in: GKÖD, Bd. V § 89 Rn. 5; Kersten, in: Richardi/Dörner/Weber, a.a.O. § 89 Rn. 3; Schlatmann, in: Lorenzen u.a., a.a.O. § 89 Rn. 7 ff.; Ilbertz/Widmaier, a.a.O. § 89 Rn. 3). Bei den Hauptverwaltungen der Deutschen Bundesbank sind daher Bezirkspersonalräte zu bilden.

- 41 bb) Daraus folgt, dass die Hauptverwaltungen der Deutschen Bundesbank Bezirksjugend- und Auszubildendenvertretungen haben (§ 64 Abs. 1 Satz 1 BPersVG). Für die Weiterbeschäftigung des Mitglieds einer Bezirksjugend- und Auszubildendenvertretung bei einer Hauptverwaltung der Deutschen Bundesbank kommt es daher darauf an, ob im maßgeblichen Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung in der Hauptverwaltung selbst oder in einer der ihr nachgeordneten Filialen ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz zur Verfügung steht. Unerheblich sind etwaige freie Arbeitsplätze in der Zentrale. Denn diese gehört nicht zum nachgeordneten Geschäftsbereich einer Hauptverwaltung, sondern ist ihr übergeordnet.
- 42 d) Demnach war die Weiterbeschäftigung der Beteiligten zu 1 für die Antragstellerin zumutbar, wenn bei Beendigung der Ausbildung am 20. Juni 2006 ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz entweder in der Hauptverwaltung Berlin oder in einer der dieser nachgeordneten Filialen in Berlin, Cottbus, Frankfurt an der Oder und Potsdam zur Verfügung standen. Ob dies der Fall ist, vermag der Senat nicht zu beurteilen, weil es im angefochtenen Beschluss an dahingehenden tatsächlichen Feststellungen fehlt. Das Oberverwaltungsgericht ist - von

seinem Standpunkt aus folgerichtig - dieser Frage nicht nachgegangen, weil es - wie ausgeführt zu Unrecht - auf freie Arbeitsplätze in der Zentrale der Antragstellerin in Frankfurt am Main abgestellt hat.

- 43 4. Für die Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts nach Zurückverweisung sieht sich der Senat zu folgenden Hinweisen veranlasst:
- 44 a) Grundlage für die Personalwirtschaft der Antragstellerin ist die vor Beginn eines Geschäftsjahres aufzustellende Plankostenrechnung, die vom Vorstand beschlossen wird (§ 26 Abs. 4 Satz 2 BBankG i.V.m. § 1 Abs. 7 des Organisationsstatuts). Die Plankostenrechnung hat Budgetcharakter (vgl. BTDrucks 14/6879 S. 13). Waren in der Plankostenrechnung 2006 für die Hauptverwaltung Berlin Dauerstellen für Angestellte mit der von der Beteiligten zu 1 erworbenen Qualifikation ausgewiesen und war eine solche Stelle am 20. Juni 2006 frei, so war diese Stelle vorrangig mit der Beteiligten zu 1 zu besetzen (vgl. zum Staatlichen Haushaltsplan: Beschluss vom 1. November 2005 a.a.O. S. 300 bzw. Rn. 29).
- 45 b) Nicht ausgeschlossen erscheint aber auch, dass der Vorstand der Antragstellerin sich bei der Aufstellung der Plankostenrechnung darauf beschränkt, die Stellen nach Entgeltgruppen geordnet in bestimmtem Umfang den Hauptverwaltungen zuzuweisen, und diesen die Zuordnung der Stellen zu beruflichen Funktionen überlässt (s. § 7 Abs. 1 Satz 3 BBankG i.V.m. § 7 Satz 1 des Organisationsstatuts). Sollte der Präsident der Hauptverwaltung Berlin auf der Grundlage einer derartigen Zuweisung entschieden haben, auf ihm für das Geschäftsjahr 2006 zugewiesenen Stellen Arbeitsplätze zu schaffen oder beizubehalten, die der Qualifikation der Beteiligten zu 1 entsprachen, so wäre ein derartiger ab 20. Juni 2006 freier Arbeitsplatz vorrangig mit ihr zu besetzen gewesen (vgl. Beschluss vom 1. November 2005 a.a.O. S. 303 bzw. Rn. 33).
- 46 c) Die Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung richtet sich nach den Verhältnissen im Zeitpunkt der Beendigung der Berufsausbildung (vgl. Beschluss vom 29. März 2006 - BVerwG 6 PB 2.06 - Buchholz 250 § 9 BPersVG Rn. 3 m.w.N.). Der Stichtag wirkt nicht nur für und gegen den Jugendvertreter, sondern auch

für und gegen den öffentlichen Arbeitgeber. Darauf, dass ein freier ausbildungsadäquater Arbeitsplatz nur zur vorübergehenden Besetzung vorgesehen war und daher für die Beteiligte zu 1 nicht in Betracht kam, kann sich die Antragstellerin daher nur dann berufen, wenn bereits am 20. Juni 2006 eine verbindliche Entscheidung der zuständigen Stelle vorlag, diesen Arbeitsplatz zu einem bestimmten Termin entfallen zu lassen. Eine bloße Absichtserklärung ohne exakte terminliche Fixierung reicht nicht aus. Ist dagegen der Wegfall des Arbeitsplatzes terminlich bestimmt worden, so ist es unschädlich, wenn dieser Arbeitsplatz vorübergehend mit einer Mitarbeiterin besetzt wurde, welcher bisher eine niedriger zu bewertende Tätigkeit zugewiesen war (vgl. § 14 des Tarifvertrages für die Beschäftigten der Deutschen Bundesbank vom 1. Oktober 2005).

- 47 d) Für die Verfügbarkeit des Arbeitsplatzes kommt es auf die tatsächliche Beschlussfassung der zuständigen Stelle der Antragstellerin an. Sind nach Ergehen eines derartigen Beschlusses in Unterlagen der Verwaltung beizubehaltende und abzuschaffende Arbeitsplätze versehentlich vertauscht worden, so kann dieses Versehen der Antragstellerin nicht entgegengehalten werden. Anders verhält es sich im umgekehrten Fall, in welchem ein Versehen der Beschlussfassung vorausgeht und diese im Ergebnis beeinflusst. Entscheidet sich die zuständige Stelle für die Schaffung oder Beibehaltung eines ausbildungsadäquaten Dauerarbeitsplatzes, so muss es dabei für die Weiterbeschäftigung des Jugendvertreters sein Bewenden haben. Die rückwirkende Fehlerkorrektur verträgt sich nicht mit dem qualifizierten Diskriminierungsschutz des § 9 BPersVG.
- 48 e) Besonders in den Blick zu nehmen sind die schon vom Verwaltungsgericht erörterten Arbeitsplätze der Hauptverwaltung Berlin Nr. 70018887 und 70018895, die in der „Auswertung Einstufungskatalog“ vom 24. April 2006 als nicht besetzt ausgewiesen waren, aber auch Stellen in der Filiale Berlin, die gemäß der Aufstellung der Antragstellerin vom 20. Juni 2006 mit dem Bemerkungen „nicht mehr benötigt“ als nicht besetzt ausgewiesen waren. Das Oberver-

waltungsgericht wird sich im gebotenen Umfang vor allem die Plankostenrechnung 2006 vorlegen lassen müssen.

Dr. Bardenhewer

Büge

Vormeier

Dr. Bier

Dr. Möller

B e s c h l u s s

Der Wert des Gegenstandes der anwaltlichen Tätigkeit wird für das Rechtsbeschwerdeverfahren auf 5 000 € festgesetzt (§ 23 Abs. 3 Satz 2, § 33 Abs. 1 und 8 Satz 1 Halbs. 1 RVG i.V.m. § 52 Abs. 2 GKG analog.

Büge

Sachgebiet:

BVerwGE: ja

Personalvertretungsrecht

Fachpresse: ja

Rechtsquelle:

BPersVG § 9

Stichworte:

Weiterbeschäftigungsanspruch eines Mitglieds der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung; Arbeitsplätze außerhalb der Ausbildungsdienststelle.

Leitsätze:

1. Für die Frage, ob ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz für ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenstufenvertretung zur Verfügung steht, kommt es auf alle Dienststellen im Geschäftsbereich der übergeordneten Dienststelle an.

2. Das Begehren des öffentlichen Arbeitgebers nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Jugendvertreter kann nicht mit der Begründung abgelehnt werden, der Jugendvertreter könne außerhalb der Ausbildungsdienststelle bzw. in einer Dienststelle außerhalb des Geschäftsbereichs der übergeordneten Dienststelle beschäftigt werden.

Beschluss des 6. Senats vom 19. Januar 2009 - BVerwG 6 P 1.08

I. VG Berlin vom 01.11.2006 - Az.: VG 72 A 10.06 -
II. OVG Berlin-Brandenburg vom 15.08.2007 - Az.: OVG 62 PV 11.06 -