



BUNDESVERWALTUNGSGERICHT

BESCHLUSS

BVerwG 6 PB 14.08
OVG 17 LP 15/07

In der Personalvertretungssache

hat der 6. Senat des Bundesverwaltungsgerichts
am 23. Juli 2008
durch den Vorsitzenden Richter am Bundesverwaltungsgericht
Dr. Bardenhewer und die Richter am Bundesverwaltungsgericht Büge und
Vormeier

beschlossen:

Die Beschwerde der Beteiligten zu 1 gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde im Beschluss des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts - Fachsenat für Personalvertretungssachen des Bundes - vom 29. Februar 2008 wird zurückgewiesen.

G r ü n d e :

- 1 Die Beschwerde der Beteiligten zu 1 gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde durch das Oberverwaltungsgericht gemäß § 83 BPersVG i.V.m. § 92a Satz 1 ArbGG hat keinen Erfolg.
- 2 1. Die Grundsatzrüge gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1, § 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG greift nicht durch. Die in der Beschwerdebegründung aufgeworfenen Rechtsfragen haben keine grundsätzliche Bedeutung.
- 3 a) Die Beteiligte zu 1 will zunächst sinngemäß geklärt wissen, ob eine vom Dienststellenleiter im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren eingereichte Antragsschrift, in welcher er sich selbst als Antragsteller bezeichnet und die Auflösung des nach § 9 Abs. 2 BPersVG begründeten Arbeitsverhältnisses begehrt, als Auflösungsantrag des öffentlichen Arbeitgebers nach § 9 Abs. 4

Satz 1 Nr. 2 BPersVG zu werten ist. Diese Frage ist mit dem Oberverwaltungsgericht eindeutig zu bejahen, so dass es der Klärung im Rechtsbeschwerdeverfahren nicht bedarf.

- 4 Der Senat hat bereits in einem vergleichbaren Fall, in welchem sich der Dienststellenleiter zunächst selbst als Antragsteller bezeichnet hatte, den Auflösungsantrag als solchen des öffentlichen Arbeitgebers, vertreten durch den Dienststellenleiter, verstanden. Er hat dabei unter Bezugnahme auf die damals geltenden Vertretungsregeln ausgeschlossen, dass der Dienststellenleiter eigene Rechte oder solche der Dienststelle geltend machen wollte (vgl. Beschluss vom 2. November 1994 - BVerwG 6 P 39.93 - BVerwGE 97, 68 <70 f.> = Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 10 S. 2). Dass der Dienststellenleiter damals dem Verwaltungsgericht einen unter Vorbehalt stehenden Arbeitsvertrag vorgelegt hatte, bei dessen Abschluss er in Vertretung der Arbeitgeberin gehandelt hatte, ist entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 1 kein Umstand, der für eine vergleichbare Bewertung in anderen Fällen unerlässlich ist.
- 5 Auch für Prozesshandlungen vor dem Verwaltungsgericht gilt die Regelung des § 133 BGB, wonach bei der Auslegung einer Willenserklärung der wirkliche Wille zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften ist. Demgemäß hat sich die Auslegung von Antragsschriften im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren, von deren Wortlaut ausgehend, am Anlass des Streits der Beteiligten zu 1 und an dem zur Begründung Vorgetragenen auszurichten (vgl. Beschluss vom 28. Juli 2006 - BVerwG 6 PB 9.06 - Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 27 Rn. 9 m.w.N.). Bei Anwendung dieser Maßstäbe auf Fälle der hier vorliegenden Art können keine ernsthaften Zweifel daran bestehen, dass das Begehren von Anfang an als Auflösungsantrag des öffentlichen Arbeitgebers nach § 9 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BPersVG zu werten ist.
- 6 Im Normalfall eines personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens, insbesondere in den von der Generalklausel nach § 83 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG erfassten Fällen, stehen sich Personalrat und Dienststellenleiter gegenüber. Macht der Personalrat ein Beteiligungsrecht geltend, so ist der Dienststellenleiter gemäß § 83 Abs. 3 ArbGG beteiligt, weil er durch die gerichtliche Entschei-

dung unmittelbar in seiner personalvertretungsrechtlichen Stellung berührt wird. Um eine vergleichbare Konstellation handelt es sich in den Fällen des § 9 BPersVG nicht. Dessen Rechtsfolge zielt nicht auf die Klärung einer personalvertretungsrechtlichen Position, sondern auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Rechtsträger der Ausbildungsdienststelle als Arbeitgeber und dem Jugendvertreter in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer ab. Dass die damit verbundenen Rechtsstreitigkeiten nach Maßgabe von § 9 Abs. 4, § 83 Abs. 1 BPersVG überhaupt im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren auszutragen sind, hängt damit zusammen, dass mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses die personelle Kontinuität der Jugend- und Auszubildendenvertretung und damit deren Funktionsfähigkeit berührt ist. Diese mittelbare Folge ändert jedoch nichts an dem individualrechtlichen Charakter des gerichtlichen Ausspruchs, welcher allein den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses betrifft. Da dabei naturgemäß die Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Rede steht, ist es folgerichtig, dass § 9 Abs. 4 Satz 1 BPersVG nicht einem - nach welchen Kriterien auch immer zuständigen - Dienststellenleiter, sondern dem öffentlichen Arbeitgeber die Antragsbefugnis zuweist (vgl. Beschluss vom 1. November 2005 - BVerwG 6 P 3.05 - BVerwGE 124, 292 <297> = Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 25 Rn. 22); infolgedessen ist bei zweckentsprechender Auslegung dieser und nicht der Dienststellenleiter als Antragsteller anzusehen.

- 7 Die Notwendigkeit einer derartigen berichtigenden Auslegung ist im vorliegenden Fall besonders deutlich: Die Antragschrift des Dienststellenleiters vom 25. Januar 2007 ist dadurch gekennzeichnet, dass in ihr ausdrücklich auf § 9 BPersVG Bezug genommen wird, dass die neben dem Antragsteller nach § 9 Abs. 4 Satz 2 BPersVG und § 83 Abs. 3 ArbGG üblicherweise Beteiligte zu 1 - die Jugendvertreterin, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, der sie angehört, sowie der Personalrat, dem die Jugendvertretung zugeordnet ist - bezeichnet werden, dass die Auflösung des nach § 9 Abs. 2 BPersVG begründeten Arbeitsverhältnisses beantragt wird, dass in der Begründung alle für die Geltendmachung des Auflösungsbegehrens wesentlichen Angaben - Ausbildungsverhältnis, Beendigung der Ausbildung, Weiterbeschäftigungsverlangen - mitgeteilt werden und schließlich angeführt wird, dass die Weiterbeschäftigung

wegen Fehlens eines ausbildungsadäquaten Dauerarbeitsplatzes im Bereich der Ausbildungsdienststelle nicht zumutbar sei. Daher konnte nicht zweifelhaft sein, dass der Dienststellenleiter keine ihm selbst zustehende personalvertretungsrechtliche Funktion wahrnehmen, sondern für den öffentlichen Arbeitgeber den Auflösungsantrag nach § 9 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BPersVG stellen wollte. Ihn dennoch an der unzutreffenden Antragstellerbezeichnung festzuhalten und das Auflösungsbegehren wegen fehlender Antragsbefugnis - mit Blick auf die Unheilbarkeit wegen Fristablaufs: endgültig - abzuweisen, wäre ein sachlich nicht zu rechtfertigender Formalismus (vgl. zur Auslegung eines nach Begründung des Arbeitsverhältnisses angebrachten Feststellungsantrages als Auflösungsantrag: Beschluss vom 28. Juli 2006 a.a.O. Rn. 13).

- 8 Eine andere Beurteilung ergibt sich nicht aus der Sichtweise eines verständigen Jugendvertreters. Dieser weiß, dass sein Arbeitgeber diejenige juristische Person des öffentlichen Rechts ist, die bereits Vertragspartnerin seines Berufsausbildungsverhältnisses war, und wird demzufolge erkennen, dass der jeweils zuständige Dienststellenleiter für eben diesen öffentlichen Arbeitgeber handelt, wenn es um die Weiterbeschäftigung in einem Dauerarbeitsverhältnis geht.
- 9 Für das vorstehende Ergebnis bedarf es eines Rückgriffs auf die zivilrechtliche Figur des „unternehmensbezogenen Geschäfts“ nicht. Auch das Oberverwaltungsgericht hat darauf nicht entscheidungserheblich abgestellt. Andererseits enthält das in der Beschwerdebegründung dazu zitierte Urteil des Bundesgerichtshofs vom 4. April 2000 - XI ZR 152/99 - (LM § 151 BGB Nr. 24) keine Gesichtspunkte, welche der hier vorgenommenen Würdigung widersprechen. Im dort entschiedenen Fall der persönlichen Haftung eines GmbH-Geschäftsführers aus einem Schuldanerkenntnis gaben weder der Wortlaut des fraglichen Schriftstücks noch die Begleitumstände Anlass für die Annahme einer Erklärung im fremden Namen. Dies ist bei der hier zu beurteilenden Konstellation anders, wie ausgeführt wurde.
- 10 b) Die Beteiligte zu 1 will sinngemäß weiter geklärt wissen, ob der Leiter eines Bundeswehrdienstleistungszentrums zur Vertretung des Arbeitgebers Bundesrepublik Deutschland im Verfahren nach § 9 Abs. 4 Satz 1 BPersVG eine - nach

Lage der Dinge vom Bundesminister der Verteidigung auszustellende - schriftliche Vollmacht gemäß § 80 Abs. 1 ZPO vorlegen muss. Diese Frage ist eindeutig zu verneinen.

- 11 In der Senatsrechtsprechung ist bereits anerkannt, dass der zuständige Fachminister als gesetzlicher Vertreter des Staates seine Befugnis zur gerichtlichen Vertretung durch Verwaltungsvorschrift auf die Leiter nachgeordneter Dienststellen übertragen kann mit der Folge, dass diese nicht der Vorlage einer Vollmacht bedürfen (vgl. Beschluss vom 1. November 2005 a.a.O. S. 294 f. bzw. Rn. 15). Die in der Beschwerdebegündung zitierte Senatsrechtsprechung zum Erfordernis der Vorlage einer Vollmacht bezieht sich nicht auf den zur gerichtlichen Vertretung berufenen Dienststellenleiter selbst, sondern auf ihm unterstellte Beamte oder Arbeitnehmer (vgl. Beschluss vom 1. Dezember 2003 - BVerwG 6 P 11.03 - BVerwGE 119, 270 <274> = Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 23 S. 26). Ob im Anwendungsbereich des § 174 BGB eine andere Bewertung geboten ist (vgl. BAG, Urteil vom 20. September 2006 - 6 AZR 82/06 - BAGE 119, 311 Rn. 43), kann auf sich beruhen. Denn diese Vorschrift findet im gerichtlichen Verfahren nach § 9 Abs. 4 BPersVG keine Anwendung (vgl. Beschluss vom 1. Dezember 2003 a.a.O. S. 279 bzw. S. 30). Das durch § 9 BPersVG gebotene Schutzniveau ist dennoch gewährleistet, wenn die delegierenden Verwaltungsvorschriften veröffentlicht sind. So liegt es hier.

- 12 Der Bundesminister der Verteidigung hat in Nr. 3 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 seiner Hinweise für die Führung personalvertretungsrechtlicher Beschlussverfahren vom 9. Januar 1998 (VMBl S. 80) den personalbearbeitenden Dienststellen die Vertretung des Bundes für die Führung personalvertretungsrechtlicher Beschlussverfahren nach § 9 Abs. 4 BPersVG übertragen. Der in der Bestimmung noch erwähnte, nicht veröffentlichte Erlass vom 27. August 1997 - BMVg-S II 2 - Az. 15-01-01/2 - trifft darüber hinaus keine eigenständige Aussage. Nach Nr. 3.2.5 und 3.2.6 des Erlasses des Bundesministers der Verteidigung vom 9. September 1996 (VMBl S. 382) betreffend Zuständigkeiten im Personalwesen sind personalbearbeitende Dienststellen für die Arbeitnehmer der hier in Betracht zu ziehenden Entgeltgruppen die Standortverwaltungen. Deren Funktionsnachfolger sind seit Anfang 2007 die Bundeswehrdienstleis-

tungszentren. Es kann erwartet werden, dass Mitglieder einer Bezirksjugend- und Auszubildendenvertretung über diese wichtige Organisationsreform im Bundeswehrbereich im Bilde sind. Mit der öffentlichen Bekanntgabe der genannten, die gerichtliche Vertretung des Bundes regelnden Verwaltungsvorschriften in Verbindung mit der vor den Augen der personalvertretungsrechtlichen Gremien vollzogenen Organisationsreform ist der Signalfunktion des Fristerfordernisses nach § 9 Abs. 4 Satz 1 BPersVG hinreichend Rechnung getragen. Stellt daher der Leiter des örtlich zuständigen Bundeswehrdienstleistungszentrums den Auflösungsantrag, so können beim Jugendvertreter keine Zweifel darüber aufkommen, dass er um seinen Arbeitsplatz vor Gericht kämpfen muss (vgl. dazu Beschluss vom 1. Dezember 2003 a.a.O. S. 277 f. bzw. S. 29).

- 13 c) Soweit die Beteiligte zu 1 ihre Grundsatzrüge auf die Frage der dienststellenübergreifenden Weiterbeschäftigung erstreckt (vgl. Abschnitt 2 c der Beschwerdebegründung am Ende), ist darauf hinzuweisen, dass der Senat - unter Bezugnahme auf aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts - inzwischen klargestellt hat, dass das Auflösungsbegehren des öffentlichen Arbeitgebers keinesfalls mit der Begründung abgelehnt werden darf, der Jugendvertreter könne außerhalb der Ausbildungsdienststelle weiterbeschäftigt werden (vgl. Beschluss vom 11. März 2008 - BVerwG 6 PB 16.07 - juris Rn. 15). Im Übrigen sind die Ausführungen in der Beschwerdebegründung nicht geeignet, die bereits im Senatsbeschluss vom 1. November 2005 (a.a.O. S. 296 ff. bzw. Rn. 20 ff.) hergeleitete Grundaussage in Frage zu stellen, wonach es für das Vorhandensein eines ausbildungsadäquaten Dauerarbeitsplatzes allein auf den Bereich der Ausbildungsdienststelle ankommt.
- 14 2. Mit ihrer Abweichungsrüge gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 2, § 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG kommt die Beteiligte zu 1 gleichfalls nicht zum Zuge. Sie ist bereits unstatthaft.
- 15 Diese Rüge kann auf eine Abweichung von der Entscheidung eines anderen Obergerichtes nur gestützt werden, solange eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts in der Rechtsfrage nicht ergangen ist. Bei den hier

in Rede stehenden Fragen der gerichtlichen Vertretung des öffentlichen Arbeitgebers sowie der Vorlage einer Vollmacht durch nachgeordnete Bedienstete im Verfahren nach § 9 Abs. 4 BPersVG hat der Senat in seinen zitierten Beschlüssen vom 1. Dezember 2003 und 1. November 2005 bereits Stellung genommen - im Übrigen im Einklang mit dem Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Münster vom 25. Oktober 2001 - 1 A 408/01.PVL - (PersR 2002, 256), auf den sich die Beschwerdebeurteilung stützt.

- 16 3. Ohne Erfolg bleibt schließlich die Gehörsrüge nach § 72 Abs. 2 Nr. 3, § 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG.
- 17 a) Soweit das Oberverwaltungsgericht im Beschluss vom 12. Dezember 2007 - 17 LP 4/06 - zugunsten des Jugendvertreters von einer dienststellenübergreifenden Weiterbeschäftigungspraxis bei der Antragstellerin ausgegangen ist, stellt die vorliegende Entscheidung keine den Anspruch auf rechtliches Gehör verletzende Überraschungsentscheidung dar. Die Beteiligte zu 1 konnte nicht darauf vertrauen, dass das Oberverwaltungsgericht eine für Juni 2006 festgestellte Verwaltungspraxis für den hier maßgeblichen Zeitpunkt sieben Monate später ohne Weiteres fortschreiben würde.
- 18 b) Soweit die Beteiligte zu 1 in diesem Zusammenhang Ermittlungen des Oberverwaltungsgerichts vermisst, ist darauf hinzuweisen, dass eine Verletzung der Aufklärungspflicht nicht zu den von § 72 Abs. 2 Nr. 3 ArbGG erfassten Verfahrensfehlern zählt und mit einer Gehörsverletzung nicht gleichzusetzen ist.
- 19 c) Die Rüge, das Oberverwaltungsgericht habe den in seinem Beschluss zitierten Erlass der Wehrbereichsverwaltung Nord vom 15. Januar 2007 nicht ordnungsgemäß ins Verfahren eingeführt, geht fehl. Diesen Erlass haben im erstinstanzlichen Verfahren der Beteiligte zu 3 als Anlage 6 seines Schriftsatzes vom 21. Februar 2007 und die Beteiligte zu 2 als Anlage ihres Schriftsatzes vom 26. Februar 2007 vorgelegt; die Beteiligte zu 2 ist in ihrem zweitinstanzlichen Schriftsatz vom 8. Oktober 2007 erneut auf diesen Erlass eingegangen. Die genannten Schriftsätze wurden ausweislich der Gerichtsakte jeweils an den damaligen Bevollmächtigten der Beteiligten zu 1 übersandt.

- 20 d) Im Übrigen vermag der Senat den Ausführungen in Abschnitt 2 c der Beschwerdebegründung für eine etwaige Verletzung rechtlichen Gehörs keine Darlegungen zu entnehmen, die den Anforderungen nach § 72a Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 ArbGG Rechnung tragen.

Dr. Bardenhewer

Büge

Vormeier