



BUNDESVERWALTUNGSGERICHT

BESCHLUSS

BVerwG 6 PB 32.09
OVG 8 L 44/08

In der Personalvertretungssache

hat der 6. Senat des Bundesverwaltungsgerichts
am 26. November 2009
durch den Vorsitzenden Richter am Bundesverwaltungsgericht
Dr. Bardenhewer und die Richter am Bundesverwaltungsgericht Büge und
Vormeier

beschlossen:

Die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluss
des Fachsenats für Personalvertretungssachen des Ober-
verwaltungsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom
19. Mai 2009 wird zurückgewiesen.

G r ü n d e :

- 1 Die Beschwerde der Antragstellerin gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde durch das Oberverwaltungsgericht gemäß § 87 Abs. 2 MVPersVG 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.
- 3 a) Die Grundsatzrüge zu I 1 der Beschwerdebegründung ist unzulässig, weil sie den Anforderungen nach § 72a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1, § 92a Satz 2 ArbGG nicht genügt. Danach muss die Beschwerdebegründung die Darlegung der grundsätzlichen Bedeutung einer Rechtsfrage und ihre Entscheidungserheblichkeit enthalten. Dies erfordert, dass der Beschwerdeführer die durch die anzufechtende Entscheidung aufgeworfene Rechtsfrage konkret benennt und ihre Klärungsfähigkeit, Klärungsbedürftigkeit, Entscheidungserheblichkeit und allgemeine Bedeutung für die Rechtsordnung oder ihre Auswirkung auf die Interessen jedenfalls eines größeren Teils der Allgemeinheit aufzeigt (vgl. Beschluss vom 4. Juni 2009 - BVerwG 6 PB 10.09 - juris Rn. 2). Hier fehlt es jedenfalls unter dem letztgenannten Gesichtspunkt an einer ordnungsgemäßen Darlegung.

- 4 Die in der Beschwerdebeurteilung zu I 1 formulierte Frage besteht in der Verknüpfung einer Fülle verschiedener auf den vorliegenden Streitfall abgestimmter Umstände, die in den anschließenden Erläuterungen noch um weitere Aspekte ergänzt wird. Eine solche Fragestellung sieht sich erheblichen Bedenken dahin ausgesetzt, dass mit ihr im Gewande einer Grundsatzrüge lediglich die Herstellung von Einzelfallgerechtigkeit im Streitfall erstrebt wird. Die Korrektur einer nach Auffassung des Beschwerdeführers unrichtigen Würdigung des Einzelfalls durch das Beschwerdegericht rechtfertigt jedoch die Zulassung der Rechtsbeschwerde wegen grundsätzlicher Bedeutung nicht. Angesichts dessen wäre es Aufgabe der Antragstellerin gewesen, dazu auszuführen, dass die Fragestellung zu I 1 der Beschwerdebeurteilung von allgemeinem Interesse ist. Dies ist nicht geschehen.
- 5 b) Die Grundsatzrüge zu I 2 der Beschwerdebeurteilung ist offensichtlich unbegründet.
- 6 In der Senatsrechtsprechung ist geklärt, dass der Jugendvertreter sich gegenüber den nach ihrem Abschluss als fachlich besser qualifizierten ausgewiesenen Mitbewerbern jedenfalls dann durchsetzt, wenn - bezogen auf das Anforderungsprofil des freien Arbeitsplatzes - kein offenkundig schwerwiegender Qualifikationsmangel gegeben ist. Ein solcher liegt vor, wenn der Jugendvertreter in der maßgeblichen Abschlussprüfung deutlich mehr als eine volle Notenstufe schlechter abgeschnitten hat als der relativ schwächste sonstige Bewerber, den der Arbeitgeber in ein Dauerarbeitsverhältnis aufnehmen will. Wenn sich eine volle Notenstufe auf drei Punkte aufzuspalten lässt, wird die genannte Grenze bei vier oder fünf Punkten liegen. Das entspricht dem 1,33- bis 1,67-fachen der vollen Notenstufe. Innerhalb dieser Grenzen obliegt die Ermittlung der konkreten Grenze der Beurteilung und Bewertung durch das Tatsachengericht, welches insoweit der nur eingeschränkten Kontrolle durch das Rechtsbeschwerdegericht unterliegt (vgl. Beschlüsse vom 9. September 1999 - BVerwG 6 P 5.98 - BVerwGE 109, 295 <300 ff.> = Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 18 S. 4 ff. und vom 17. Mai 2000 - BVerwG 6 P 9.99 - Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 20 S. 16 f.).

- 7 Die vorbezeichnete Aussage gilt unabhängig davon, ob der öffentliche Arbeitgeber den Auszubildenden gegenüber eine an einen bestimmten Notendurchschnitt gebundene Übernahmegarantie ausgesprochen hat. Dieser Gesichtspunkt spielte im Senatsbeschluss vom 9. September 1999 nur insoweit eine Rolle, als es um das Vorhandensein eines Arbeitsplatzes ging. Weil es im entschiedenen Fall jahrelange Praxis der öffentlichen Arbeitgeberin gewesen war, Auszubildende mit überdurchschnittlichem Abschluss unabhängig vom Stellenplan und unter Rückgriff auf „Stellenreste“ einzustellen, konnte das Fehlen besetzbarer Stellen im Stellenplan dem Weiterbeschäftigungsverlangen des Jugendvertreters nicht entgegengehalten werden (a.a.O. S. 299, 304 bzw. S. 3 f., 8). Davon unberührt bleibt der Maßstab, der anzuwenden ist, wenn der Jugendvertreter und andere Bewerber um einen freien ausbildungsadäquaten Dauerarbeitsplatz konkurrieren.
- 8 c) Die Grundsatzrüge zu I 3 der Beschwerdebegründung ist ebenfalls unbegründet. Der Jugendvertreter sieht sich einer „gleichberechtigten“ Konkurrenz eines anderen Jugendvertreters nur ausgesetzt, wenn dieser ebenfalls seine Weiterbeschäftigung gemäß § 9 Abs. 2 BPersVG verlangt und entweder die Abschlussprüfung am gleichen Tage bestanden hat oder sich die gemäß § 9 Abs. 2 BPersVG zu beachtenden dreimonatigen Reservierungszeiträume überschneiden (vgl. zur Konkurrenz örtlicher und überörtlicher Jugendvertreter: Beschluss vom 12. Oktober 2009 - BVerwG 6 PB 28.09 - juris Rn. 6 ff.). Im vorliegenden Fall war bei dem fraglichen Mitbewerber keine der genannten Voraussetzungen gegeben. Zu Recht hat daher das Oberverwaltungsgericht auf der Grundlage der oben im Abschnitt I b zitierten Senatsrechtsprechung entschieden, welcher es bereits im Beschluss vom 12. Oktober 2005 - 8 L 145/05 - (juris Rn. 27) gefolgt war.
- 9 Auf den Senatsbeschluss vom 4. Juni 2009 - BVerwG 6 PB 6.09 - (juris Rn. 10 ff.) kann sich die Antragstellerin nicht berufen. Nach dieser Entscheidung verstößt der öffentliche Arbeitgeber nicht gegen die Schutzgedanken in § 9 BPersVG, wenn er lediglich gegenüber dem Stammpersonal seiner Weiterbeschäftigungspflicht nachkommt. Er muss keinem Mitarbeiter zugunsten des Jugendvertreters kündigen, er darf eine Stelle für eine aus dem Erziehungsur-

laub zurückkehrende Mitarbeiterin freihalten und freierwerdende Stellen mit Beschäftigten im Personalüberhang besetzen. Der Jugendvertreter eines früheren Ausbildungsjahrgangs in einem befristeten Arbeitsverhältnis gehört indes nicht zum Stammpersonal.

- 10 2. Die Abweichungsrüge gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 2, § 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG geht fehl, wie sich bereits aus den obigen Ausführungen zur Grundsatzrüge ergibt.

Dr. Bardenhewer

Büge

Vormeier