

Rechtsgebiet: Rechtsordnung des Personals

ID: VG 001

Gericht: VG Meiningen

Datum der Verkündung: 20.04.1994

Aktenzeichen: 4 P 50029/93.Me

Leitsätze:

Die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis nach abgeschlossener Ausbildung kann abgelehnt werden, wenn kein ausbildungsadäquater Arbeitsplatz vorhanden ist oder vorhandene Arbeitnehmer ohne leistungsbezogenen Arbeitsplatz vorrangig untergebracht werden müssen.

Zitierte §§:

§17 Abs. 1 GVG,
§ 9 BPersVG,
§ 6 VwoDR,
§ 9 Abs. 1 VwoDR

Schlagworte:

Zuständigkeit, Antragstellung, Ausbildungsverhältnis, Feststellungsantrag, Auflösungsantrag, Verwaltungsweg.

Beschluss

Gründe:

1.) Der Verwaltungsrechtsweg ist zulässig, obwohl die Antragstellerin der Antragstellung nach dem Gesetz über die Gründung einer Deutschen Bahn AG seit dem 1. 1. 1994 als juristische Person das Privatrecht firmiert und Diese aufgrund des gesetzlichen Beteiligtenwechsels den Antrag nach § 9 Abs.4 BPersVG gestellt haben müßte. Nach § 1 BPersVG unterfällt diese aufgrund des gesetzlichen Beteiligtenwechsels nunmehr als Antragstellerin fungierende Deutsche Bahn AG zwar nicht mehr dem sachlichen Geltungsbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes; die sachliche Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts demgemäß entfallen ist. Gemäß § 17 Abs.1 GVG bleibt es jedoch bei der Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte, wenn die vorliegende Rechtsstreitigkeit vor dem gesetzlichen Beteiligtenwechsel zulässig beim Verwaltungsgericht rechtshängig war (vgl. BVerwG, B. v. 21. 1. 1994 - 7 V R 12.93 -). Da der Antrag der ehemaligen Deutschen Reichsbahn bei Gericht im Juli 1993 rechtshängig gemacht wurde, die Rechtsänderung der Antragstellerin erst nach Rechtshängigkeit eingetreten ist und es sich bei Antragseingang unzweifelhaft um eine personalvertretungsrechtliche Streitigkeit nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz handelte, bleibt es nach § 17 Abs.1 GVG bei der Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts.

2.) Der Zulässigkeit des Antrages steht ebenfalls nicht entgegen, daß in der Antragschrift die ehemalige Reichsbahndirektion Erfurt als Antragstellerin aufgeführt ist. Antragsbefugt ist nach § 9 Abs.4 BPersVG der Arbeitgeber. Arbeitgeber der Beteiligten zu 1. ist die Deutsche Reichsbahn, jetzt Deutsche Bahn AG; nicht jedoch der Dienststellenleiter der Ausbildungsstätte und auch nicht die ehemalige Reichsbahndirektion (vgl. auch BayVGh, B. v. 8. 9. 1993, Az.: 18 P 93.2024, OVG Saarlouis, B. v. 25. 10. 1989, 4 W 525/88). Diesen sind jedoch bestimmte Arbeitgeberfunktionen übertragen worden. So ist dem Dienststellenleiter der ehemaligen Dienststelle in § 9 Abs.1 d Verwaltungsordnung der Deutschen Reichsbahn vom 8. 7. 1991 (VwoDR) für den Bereich seiner Dienststelle übertragen, die Antragstellerin unter anderem hinsichtlich des Abschlusses eines Berufsausbildungsvertrages außergerichtlich zu vertreten. Dementsprechend hat der Dienststellenleiter der ehemaligen Hauptdienststelle Gera für die ehemalige Deutsche Reichsbahn den Berufsausbildungsvertrag mit der Beteiligten zu 1. im September 1990 und eine Änderungsvereinbarung im September 1991 geschlossen. Allerdings ist der Dienststellenleiter nicht zur gerichtlichen Vertretung befugt.

Zur Antragstellung nach § 9 Abs.4 Satz 1 BPersVG ist der Arbeitgeber berechtigt, der von der Person vertreten wird, die nach der maßgeblichen Organisationsverfassung dazu berufen ist (vgl. BayVGh, B. v. 8. 9. 1993, Az.: 18 P 93.2024). Infolge dessen hätte der Dienststellenleiter einen solchen Antrag nach § 9 Abs.4 Satz 1 BPersVG nicht rechtswirksam stellen können, denn die gerichtliche Vertretung der ehemaligen Deutschen Reichsbahn ist nach § 8 Abs.1 in Verbindung mit § 6 VwoDR für die streitgegenständliche Angelegenheit der zuständigen Reichsbahndirektion, in diesem Fall der ehemaligen Reichsbahndirektion Erfurt übertragen worden. Dementsprechend war auch nur diese als Vertreterin der Arbeitgeberin dazu berufen, den Antrag gemäß § 9 Abs.4 BPersVG bei Gericht zu stellen. Daß in dem Antrag die Deutsche Reichsbahn als Arbeitgeberin nicht ausdrücklich erwähnt ist, ist unschädlich, weil nach dem Gesamtzusammenhang offensichtlich ist, daß ausbildungs- bzw. arbeitsvertragliche Rechtsbeziehungen der Beteiligten zu 1. allein mit der Deutschen Reichsbahn und nicht mit der Dienststelle, deren Leiter oder der ehemaligen Reichsbahndirektion bestehen (vgl. OVG Saarlouis a.a.O., S. 5).

Infolge dessen hat in diesem Fall die Arbeitgeberin, die ehemalige Deutsche Reichsbahn, vertreten durch die zuständige Reichsbahndirektion, zutreffend den Antrag nach § 9 Abs.4 BPersVG bei Gericht gestellt.

Hiergegen steht auch nicht die Rechtsprechung des OVG Saarlouis (a.a.O.), nach der es für zulässig erachtet wird, daß auch der Dienststellenleiter antragsbefugt im Sinne des § 9 Abs.4 Satz 1 BPersVG sein könne. Zwar läßt das OVG Saarlouis es zu, daß der Dienststellenleiter den Antrag nach § 9 Abs.4 BPersVG bei Gericht stellt, jedoch wird ebenso davon ausgegangen, daß nur der Arbeitgeber den Antrag nach § 9 Abs.4 BPersVG stellen kann. Das Gericht führt dementsprechend aus, daß im dortigen Verfahren sowohl der Dienststellenleiter als auch die Bundesbahndirektion jeweils im Rahmen ihrer Vertretungsmacht für die Bundesbahn als Arbeitgeberin gehandelt haben und damit den Anforderungen des § 9 Abs.4 BPersVG genügt sei. Entsprechendes gilt auch für das vorliegende Verfahren und das erkennende Gericht vertritt ebenso diese Auffassung. Ein Dienststellenleiter kann zulässigerweise einen Antrag nach § 9 Abs.4 BPersVG bei Gericht für den Arbeitgeber stellen, dies nach der Organisationsverfassung jedoch nur dann, wenn er sich bei der Antragstellung von der ausschließlich zur gerichtlichen Vertretung der Deutschen Reichsbahn befugten ehemaligen Reichsbahndirektion vertreten läßt, quasi als Prozeßbevollmächtigte für den Dienststellenleiter als Vertreter der Arbeitgeberin. Dieser Form der gerichtlichen Vertretung der Antragstellerin für die Antragsteilung nach § 9 Abs.4 BPersVG bedarf es aber

dann nicht, wenn die gemäß § 8 VwoDR zur gerichtlichen Vertretung der Arbeitgeberin, der DR, befugte Reichsbahndirektion Erfurt, diesen Antrag nach interner Abgabe des Vorganges durch den Dienststellenleiter an sie selbst bei Gericht stellt. Mit dieser Antragstellung dokumentierte die ehemalige Reichsbahndirektion nämlich entsprechend der ihr gesetzlich durch die VwoDR übertragenen Vertretungsbefugnis, daß sie nicht die Prozeßbevollmächtigte des Dienststellenleiters ist, sondern nunmehr die gesetzlich berufene Vertreterin der Arbeitgeberin für Anträge nach § 9 Abs.4 BPersVG. Folglich war die ehemalige Reichsbahndirektion als Vertreterin der ehemaligen Deutschen Reichsbahn als Arbeitgeberin zur Antragsteilung gemäß § 9 Abs.4 Satz 1 BPersVG befugt.

3.) Der von der Antragstellerin zunächst gestellte Antrag, daß ein Arbeitsverhältnis zwischen ihr und der Beteiligten zu 1. nicht begründet wird, ist durch die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht gegenstandslos geworden. Dieser Antrag wandelt sich seinem Gegenstand nach in einen Auflösungsantrag um, ohne daß es einer förmlichen Antragsänderung bedarf, wenn über einen rechtzeitig gestellten Feststellungsantrag nicht rechtzeitig entschieden wurde (BVerwG, Buchholz 250, § 9 BPersVG Nr. 8).

Ohne Zweifel war der Antrag gemäß § 9 Abs.4 Nr.1 BPersVG in diesem Falle rechtzeitig, d. h. vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses der Beteiligten zu 1. bei Gericht eingegangen.

Die Beteiligte zu 1. hat ihre Ausbildung erst acht Tage nach Antragstellung erfolgreich abgeschlossen, so daß dieser zunächst rechtzeitig gestellte Feststellungsantrag sich in einen Auflösungsantrag umgewandelt hat.

4.) Die weitere Frage, ob dem Antragsbegehren gemäß § 9 Abs.4 Nrn.1 und 2 BPersVG Tatsachen zugrunde liegen, auf Grund derer der Arbeitgeberin unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung der Beteiligten zu 1. nicht zugemutet werden kann, ist zu bejahen. Ausgehend von dem Zweck der Vorschrift ist in der Rechtsprechung der Begriff der Unzumutbarkeit weitgehend geklärt. Er beschränkt sich nicht auf die Gründe einer außerordentlichen Kündigung. Vielmehr ist auf die Erfordernisse abzustellen, die für eine Einstellung in den öffentlichen Dienst maßgebend sind. Es ist deshalb die Prüfung darauf zu richten, ob Einstellungs Hindernisse einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen. Das ist einmal der Fall, wenn keine ausbildungsadäquate Stelle frei ist. Es besteht für die Arbeitgeberin auch keine Verpflichtung, eine derartige Stelle zu schaffen oder die Beschäftigung auf einer anderweitigen Stelle vorzunehmen. Unzumutbar kann eine Weiterbeschäftigungspflicht auch sein, wenn eine haushaltsrechtliche Stellensperre besteht. Ist eine ausbildungsadäquate Stelle frei, so entbindet § 9 BPersVG den Arbeitgeber nicht, diese entsprechend dem Gebot aus Art. 33 Abs.2 GG unter mehreren Bewerbern nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergeben, weil sonst eine Bevorzugung gegeben wäre, die dem gesetzlichen Begünstigungsverbot widerspricht. Was schließlich den Zeitpunkt angeht, auf den für die Prüfung der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung abzustellen ist, so ist maßgebend die Sachlage im Zeitpunkt der entsprechend der Fiktion des § 9 Abs.2 BPersVG erfolgten Begründung des Arbeitsverhältnisses (vgl. BVerwG, Buchholz 250, § 9 BPersVG Nr. 5, Nr. 6, Nr. 8).

Hieraus folgt für den vorliegenden Fall:

Im entscheidungserheblichen Zeitpunkt, im Juli 1993 war, was die Beteiligten nicht in Abrede stellen, bei der Beschäftigungsdienststelle keine Stelle frei, auf der die Beteiligte zu 1. entsprechend ihrer Ausbildung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis hätte beschäftigt

werden können. Es wurde sowohl von der Antragstellerin als auch von dem Beteiligten zu 2. darauf hingewiesen, daß bei der Hauptdienststelle G. kein ausbildungsadäquater Arbeitsplatz für die Beteiligte zu 1. vorhanden gewesen sei, weil sich bei der Dienststelle _ _ Arbeitnehmer ohne leistungsbezogenen Arbeitsplatz befunden hätten. Diese im sogenannten Personalmehrbestand Beschäftigten seien zudem vorrangig unterzubringen gewesen. Dieses ist zwischen den Beteiligten auch unstrittig.

Nach alledem war dem Antrag stattzugeben.

Eine Kostenentscheidung ist im personalvertretungsrechtlichen Beschlußverfahren entbehrlich (§ 83 Abs.2 BPersVG, § 80 Abs.2, § 2 a, § 12 Abs.5 ArbGG).