


Gericht:	Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz 5. Senat
Entscheidungsdatum:	03.05.2016
Rechtskraft:	ja
Aktenzeichen:	5 A 10002/16
ECLI:	ECLI:DE:OVGRLP:2016:0503.5A10002.16.0A
Dokumenttyp:	Beschluss
Quelle:	
Normen:	§ 9 Abs 4 S 1 BPersVG, § 9 Abs 2 BPersVG, § 107 S 2 BPersVG, § 8 PersVG RP
Zitiervorschlag:	Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 03. Mai 2016 - 5 A 10002/16 -, juris

Auflösungsantrag des Arbeitgebers bei Verlangen eines Jugend- und Auszubildendenvertreter nach Beendigung seines Berufsausbildungsverhältnisses auf unbefristete Weiterbeschäftigung; Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung; Verzicht auf unbefristete Weiterbeschäftigung bei Abschluss eines befristeten Weiterbeschäftigungsvertrages

Leitsatz

1. Verlangt ein Jugend- und Auszubildendenvertreter nach Beendigung seines Berufsausbildungsverhältnisses eine unbefristete Weiterbeschäftigung, so beurteilt sich der in diesem Fall vom öffentlichen Arbeitgeber zu stellende Auflösungsantrag nach § 9 BPersVG als in den Ländern unmittelbar geltendes Bundesrecht.(Rn.22)
2. Die Weiterbeschäftigung des Jugendvertreters ist unzumutbar im Sinne von § 9 Abs 4 S 1 BPersVG, wenn diesem im maßgeblichen Zeitpunkt des Ausbildungsendes lediglich vorübergehend ein Arbeitsplatz bereitgestellt werden kann; daran ändert sich nichts, wenn später auch ein Wechsel auf einen Dauerarbeitsplatz in Betracht kommen könnte (im Anschluss an BVerwG, Beschluss vom 11. März 2008 - 6 PB 16.07 -).(Rn.32)
3. Schließt der Jugendvertreter innerhalb der letzten drei Monate des Ausbildungsverhältnisses mit dem öffentlichen Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag ab, so ist darin regelmäßig der Verzicht auf seine unbefristete Weiterbeschäftigung nach § 9 BPersVG zu sehen (im Anschluss an BVerwG, Beschluss vom 31. Mai 2005 - 6 PB 1.05 -).(Rn.33)

Fundstellen

NZA-RR 2016, 558-560 (Leitsatz und Gründe)

PersV 2018, 29-32 (Leitsatz und Gründe)

Verfahrensgang

vorgehend VG Mainz, 24. November 2015, 5 K 637/15.MZ, Beschluss

Diese Entscheidung zitiert

Rechtsprechung

Anschluss BVerwG, 11. März 2008, 6 PB 16.07

Tenor

Die Beschwerde des Beteiligten zu 1 gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Mainz vom 24. November 2015 wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

- 1 Die Beteiligten streiten über die Weiterbeschäftigung des Beteiligten zu 1 nach Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses.
- 2 In der Zeit vom 1. August 2012 bis zum 29. Juni 2015 absolvierte der Beteiligte zu 1 bei der Stadt Mainz (im Folgenden: Antragstellerin) eine Ausbildung zum Gärtner in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau. Mit Schreiben vom 26. März 2015 teilte die Antragstellerin entsprechend ihrer allgemeinen Praxis allen Auszubildenden der vorgeannten Fachrichtung mit, dass diese - in Abhängigkeit von der Abschlussnote für die Dauer von drei bis sechs Monaten - nur befristet weiterbeschäftigt werden könnten. Dieses Angebot sollte, wie in den vergangenen Jahren auch, dazu dienen, ihnen den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber zu erleichtern. So dann ließ sich der Beteiligte zu 1 als Bewerber für die zu diesem Zeitpunkt neu zu besetzende Jugend- und Auszubildendenvertretung aufstellen, in die er im April 2015 - erstmals - gewählt wurde.
- 3 Mit Schreiben vom 26. Juni 2015 verlangte der Beteiligte zu 1 seine unbefristete Weiterbeschäftigung im Anschluss an das drei Tage später endende Berufsausbildungsverhältnis. Am 30. Juni 2015 schloss er mit der Antragstellerin einen auf sechs Monate befristeten Arbeitsvertrag.
- 4 Daraufhin hat der Oberbürgermeister der Antragstellerin am 9. Juli 2015 beim Verwaltungsgericht Mainz die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragt. Eine unbefristete Weiterbeschäftigung der zu dem Zeitpunkt neu ausgebildeten Gärtner in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau sei mangels freier Stellen nicht zumutbar gewesen. Die befristete Weiterbeschäftigung der Ausbildungsabsolventen erfolge allein aus sozialen Gründen, es würden insoweit auch keine freien Planstellen in Anspruch genommen. Eine unbefristete Weiterbeschäftigung des Beteiligten zu 1 als Springer sei gleichfalls nicht möglich, weil insoweit ebenfalls keine Stelle zur Verfügung stehe. Die kurzzeitige überplanmäßige Beschäftigung einer anderen Mitarbeiterin (Frau B...), auf die der Beteiligte zu 1 verweise, gehe auf eine Zusammenlegung des städtischen Umweltamts mit dem Grünamt zurück, die Weiterbeschäftigung als Verwaltungskraft sei wegen ihres bereits bestehenden unbefristeten Vertrags unumgänglich gewesen. Der Beteiligte zu 1 habe im Übrigen bereits vor seiner Bewerbung als Kandidat für die neu zu wählenden Jugend- und Auszubildendenvertreter Kenntnis darüber gehabt, dass er wegen Fehlens freier Stellen nur in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden könne.

- 5 Die Antragstellerin hat beantragt,
- 6 das Arbeitsverhältnis zwischen der Stadt Mainz und dem Beteiligten zu 1 aufzu-
lösen.
- 7 Der Beteiligte zu 1 hat beantragt,
- 8 den Antrag abzulehnen.
- 9 Er hat hierzu vorgetragen, dass eine Nichtübernahme eines gewählten Jugend- und Auszubildendenvertreters nur dann zulässig sei, wenn dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden könne. Hierbei komme es nicht darauf an, dass dem Auszubildenden bereits vor der Wahl die Nichtübernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bekannt gewesen sei. Schutzzweck der entsprechenden personalvertretungsrechtlichen Vorschriften sei es nämlich auch, die Arbeit des gewählten Mitglieds in der Vertretung überhaupt zu ermöglichen. Wenn befristete Stellen für Ausbildungsabsolventen zur Verfügung stünden, dann seien auch freie Stellen für eine unbefristete Beschäftigung vorhanden. Er könne außerdem als Springer unbefristet für die in größerem Ausmaß beurlaubten Beschäftigten eingesetzt werden. Gleiches gelte für einen Einsatz auf einer überplanmäßigen Stelle, wie dies etwa der Beschäftigten B... ermöglicht worden sei. Diese habe am 1. Januar 2015 eine Gärtnerstelle übernommen, die für ihn hätte freigehalten werden müssen.
- 10 Der Beteiligte zu 2, der keinen Antrag gestellt hat, hat ausgeführt, dass nach seinem Kenntnisstand keine unbefristeten Stellen für Gärtner im Garten- und Landschaftsbau zur Wiederbesetzung vorhanden gewesen seien. In der Vergangenheit hätten Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung zunächst befristete Verträge erhalten. In einigen Fällen seien einzelne von ihnen auch bei entsprechender Personalfluktuations in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen worden.
- 11 Die Beteiligte zu 3 hat sich dem angeschlossen.
- 12 Das Verwaltungsgericht hat dem Antrag durch Beschluss vom 24. November 2015 stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, dass die Weiterbeschäftigung des Beteiligten zu 1 für die Antragstellerin nicht zumutbar sei. Es lägen hinreichende Tatsachen vor, dass für den Beteiligten zu 1 zum Zeitpunkt der Beendigung seiner Berufsausbildung kein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz vorhanden war, weil alle Stellen für Gärtner in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau zum Zeitpunkt der Beendigung der Berufsausbildung des Beteiligten zu 1 besetzt gewesen seien. Eine Übernahme als Springer oder auf einer überplanmäßigen Stelle, etwa die der Beschäftigten B..., sei der Antragstellerin gleichfalls nicht zumutbar.
- 13 Gegen diesen Beschluss hat der Beteiligte zu 1, der mit Ablauf des 31. Dezember 2015 aus dem Beschäftigungsverhältnis bei der Antragstellerin ausschied, die vorliegende Beschwerde eingelegt. Er hält die Rechtsausführungen der Vorinstanz für nicht überzeugend und verweist ergänzend auf die seiner Auffassung nach bestehende Möglichkeit, als Gärtner in der Fachrichtung Zierpflanzenbau eingesetzt zu werden. Hierzu sei er aufgrund des ähnlichen Berufs- und Ausbildungsbildes in der Lage. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts müsse der Ausbildungsbetrieb bei einer solchen Sachlage auch prüfen, ob der Jugend- und Auszubildendenvertreter nicht mit derart „anderen Arbeitsbedingungen“ weiterbeschäftigt werden könne, wenn dieser sich hierzu bereit er-

kläre. Dies sei vom Verwaltungsgericht nicht berücksichtigt worden. Dass sich das Berufsbild des Gärtners in der Fachrichtung Zierpflanzenbau mit dem in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau weitgehend decke, könne durch ein Sachverständigengutachten ermittelt werden. Im Übrigen bleibe er dabei, dass er auch als Springer bzw. auf der von der Beschäftigten B... wahrgenommenen Stelle einsetzbar sei. Darüber hinaus liege auch eine überplanmäßige Beschäftigung des Herrn K... vor, der dauerkrank sei. Eine Dauerkrankheit bedeute eine sich in die Zukunft manifestierende Arbeitsunfähigkeit, welche die tatsächliche Arbeitsleistung permanent suspendiere. Folglich bestehe ein Dauerarbeitsplatz für ihn, der ihm aus personalvertretungsrechtlichen Gründen dann auch zu übertragen sei.

- 14 Der Beteiligte zu 1 beantragt,
- 15 den Beschluss des Verwaltungsgerichts Mainz vom 24. November 2015 aufzuheben und den Antrag der Antragstellerin abzulehnen.
- 16 Die Antragstellerin beantragt,
- 17 die Beschwerde zurückzuweisen.
- 18 Sie verteidigt den angefochtenen Beschluss, den sie auch unter Berücksichtigung des Beschwerdevorbringens für zutreffend hält.
- 19 Die Beteiligten zu 2 und 3, die auch im Beschwerdeverfahren keinen Antrag stellen, verweisen auf ihre Ausführungen in erster Instanz.
- 20 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zu den Gerichtsakten gereichten Schriftsätze der Beteiligten Bezug genommen.

II.

- 21 Die zulässige Beschwerde hat in der Sache keinen Erfolg. Das Verwaltungsgericht hat dem Antrag der Antragstellerin, das Arbeitsverhältnis mit dem Beteiligten zu 1 aufzulösen, zu Recht stattgegeben. Dieser Auflösungsantrag ist begründet, weil zum maßgeblichen Zeitpunkt der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses am 30. Juni 2015 Tatsachen vorlagen, aufgrund derer der Antragstellerin unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung des Beteiligten zu 1 nicht zugemutet werden konnte.
- 22 I. Ausgangspunkt der rechtlichen Beurteilung für dieses Feststellungsbegehren ist allerdings nicht, wie die Antragstellerin und der Beteiligte zu 1 sowie - ihnen folgend - auch das Verwaltungsgericht annehmen, § 8 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 Landespersonalvertretungsgesetz (LPersVG), sondern § 9 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG). Diese Vorschrift ist gemäß § 107 Satz 2 BPersVG als in allen Ländern unmittelbar geltendes Bundesrecht auch auf Beschäftigte der Stadt Mainz anzuwenden. Die inhaltsgleiche Regelung in § 8 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 LPersVG hat insoweit lediglich deklaratorische Bedeutung (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 31. Mai 1990 - 6 P 16.88 -, Buchholz 250 § 9 BPersVG Nr. 8 und vom 1. Dezember 2003 - 6 P 11.03 -, BVerwGE 119, 270 [271]; OVG RP, Urteil vom 9. Februar 2006 - 5 A 11117/05.OVG -, PersV 2006, 432; stRSpr.).
- 23 II. Das Rubrum war um die zutreffende Beteiligtenstellung der Arbeitgeberin des Beteiligten zu 1 (der Stadt Mainz) von Amts wegen zu berichtigen. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist Arbeitgeber und dementsprechend Antragsteller im

Beschlussverfahren nach § 9 Abs. 4 BPersVG der Vertragspartner desjenigen, der die Weiterbeschäftigung verlangt, im allgemeinen also die Anstellungskörperschaft (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 2. November 1994 - 6 P 39.93 -, BVerwGE 97, 68 [70 f.]; und vom 3. Juni 2011 - 6 PB 1.11 -, NVwZ 2011, 947; BayVGh, Beschluss vom 14. April 2015 - 18 P 14.513 -, PersV 2015, 421). Dementsprechend ist nicht der Oberbürgermeister der Antragstellerin persönlich, sondern vielmehr diese (als Anstellungskörperschaft) selbst aktiv legitimiert für den geltend gemachten Auflösungsanspruch.

- 24 III. Gemäß § 9 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BPersVG ist das zwischen der Antragstellerin und dem Beteiligten zu 1 aufgrund seines fristgerecht erfolgten Übernahmeverlangens gesetzlich begründete Arbeitsverhältnis nach ihrem - ebenfalls rechtzeitig gestellten - Antrag aufzulösen, weil Tatsachen vorliegen, aufgrund derer es der Antragstellerin unter Berücksichtigung aller Umstände nicht zugemutet werden kann, den Beteiligten zu 1 trotz seiner Mitgliedschaft in der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Stadt Mainz weiter zu beschäftigen.
- 25 Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist insbesondere dann unzumutbar im Sinne des § 9 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BPersVG, wenn der öffentliche Arbeitgeber dem Jugend- und Auszubildendenvertreter zum Zeitpunkt der Beendigung der Berufsausbildung keinen auf Dauer angelegten Arbeitsplatz bereitstellen kann, der dessen Ausbildung entspricht und der ihn sowohl hinsichtlich der rechtlichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses als auch in Bezug auf die Vergütung und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten einem Beschäftigten gleichstellt, der vom Arbeitgeber für eine vergleichbare Tätigkeit ausgewählt und eingestellt worden ist. Dabei ist die Weiterbeschäftigungspflicht des Arbeitgebers nicht notwendig an das Vorhandensein einer freien Planstelle gebunden; entscheidend ist vielmehr, ob ein ausbildungsadäquater, auf Dauer angelegter und gesicherter Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Der Gesichtspunkt der Ausbildungsadäquanz erfordert insofern einen Vergleich zwischen der Ausbildung des Jugendvertreters und den Anforderungen des in den Blick genommenen Arbeitsplatzes (vgl. zum Vorstehenden grundlegend: BVerwG, Beschlüsse vom 1. November 2005 - 6 P 3.05 -, BVerwGE 124, 292 [305]; und vom 30. Oktober 2013 - 6 PB 19.13 -, PersV 2014, 269).
- 26 Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts bewirkt § 9 BPersVG inhaltlich keine Beschäftigungsgarantie, sondern ist offen für eine einzelfallbezogene Betrachtung, deren Ergebnis auch sein kann, dass die Weiterbeschäftigung unzumutbar ist (vgl. BVerwG, Beschluss vom 1. November 2005 - 6 P 3.05 -, a.a.O.). Der Arbeitgeber ist vor allem nicht gehalten, betriebliche oder finanzielle Vorkehrungen zu schaffen, um Mitgliedern einer Jugend- oder Personalvertretung, die ihre Ausbildung beenden, auf deren Verlangen einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen zu können. Die Schaffung neuer Arbeitsplätze kann nicht über den Weg der nach § 9 BPersVG bestehenden Weiterbeschäftigungsregelung erzwungen werden. Der in dieser Regelung prägende Gedanke des Diskriminierungsschutzes (BVerwG, Beschluss vom 11. März 2008 - 6 PB 16.07 -, DÖD 2008, 231) ist nicht berührt, wenn die Behörde bei der Verwendung der ihr zugewiesenen personellen Mittel im Rahmen der allgemeinen gesetzlichen Vorgaben frei darüber entscheidet, wie sie die ihr übertragenen öffentlichen Aufgaben am besten erfüllt. Auf dieser Ebene der Entscheidungsfindung beschränkt sich die Wirkung von § 9 BPersVG auf eine Missbrauchskontrolle: Die Weiterbeschäftigung ist ausnahmsweise dann zumutbar, wenn die Entscheidung über die Zweckbestimmung der Mittelverwendung erkenn-

bar das Ziel verfolgte, die Weiterbeschäftigung des Jugendvertreters zu verhindern (OVG RP, Urteil vom 9. Februar 2006 - 5 A 11117/05.OVG -, PersV 2006, 432).

- 27 Diesen Grundsätzen folgend ist der Antragstellerin die Weiterbeschäftigung des Beteiligten zu 1 nicht zumutbar im Sinne von § 9 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BPersVG. Es liegen vielmehr hinreichende Tatsachen dafür vor, dass für den Beteiligten zu 1 zum Zeitpunkt der Beendigung seiner Berufsausbildung am 29. Juni 2015 kein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz vorhanden war (1.). Seine befristete Übernahme steht dem ebenso wenig entgegen (2.) wie die Besetzung einer vergleichbaren Stelle mit einer Beschäftigten im Personalüberhang (3.). Schließlich ist der Anspruch des Beteiligten zu 1 auf Übernahme auch durch seine Annahme des Angebots einer befristeten Stelle entfallen (4.)
- 28 1. Nach dem von der Antragstellerin vorgelegten Stellenplan (Bl. 14 der Gerichtsakte) waren sämtliche Stellen für Gärtner in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau zum Zeitpunkt der Beendigung der Berufsausbildung des Beteiligten zu 1 durch bereits vorhandene Beschäftigte besetzt. Der sich aus § 9 Abs. 2 BPersVG ergebende Dreimonatszeitraum endet hierbei am 29. Juni 2015 (vgl. BVerwG, Beschluss vom 1. November 2005 - 6 P 3.05 -, a.a.O.). Erst nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses frei werdende Arbeitsplätze sind, insoweit entgegen der Auffassung des Beteiligten zu 1, nicht zu berücksichtigen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 8. Juli 2013 - 6 PB 11.13 -, PersV 2013, 390).
- 29 Gleiches gilt für Stellen, die nicht der Ausbildung des Beteiligten zu 1 zugeordnet werden können. Dies gilt namentlich für Stellen, die für Gärtner in der Fachrichtung Zierpflanzenbau vorgesehen sind. Hier kommt dem Gesichtspunkt der Missbrauchskontrolle entscheidende Bedeutung zu. Ob ein öffentlicher Arbeitgeber bestimmte Arbeitsplätze mit „fachfremden“ (d. h. nicht trennscharf der Ausbildungsrichtung zuzuordnenden) Beschäftigten besetzt, unterfällt zunächst seiner Organisations- und Personalhoheit. Eine personalvertretungsrechtlich bedeutsame Sachlage besteht insofern erst bei Entscheidungen, die auf erkennbar sachfremden Motiven beruhen oder als willkürlich anzusehen sind (vgl. BVerwG, Beschluss vom 1. November 2005 - 6 P 3.05 -, a.a.O.). Dafür gibt es jedoch vorliegend keinerlei Anhaltspunkte.
- 30 2. Auch aus dem Umstand, dass dem Beteiligten zu 1 - entsprechend einer allgemeinen Übung bei der Antragstellerin - das Angebot einer Überbrückungstätigkeit nach Beendigung seiner Ausbildung unterbreitet worden ist, lässt sich keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bereitstellung eines Dauerarbeitsplatzes im Anschluss an das befristete Arbeitsverhältnis herleiten. Denn damit würde der für die Beurteilung nach § 9 Abs. 4 BPersVG maßgebliche Zeitpunkt in nicht zulässiger Weise nach hinten verlagert (vgl. BVerwG, Beschluss vom 11. März 2008 - 6 PB 16.07 -, a.a.O.).
- 31 3. Entgegen der Auffassung der Beschwerde kann der Beteiligte zu 1 weder den Arbeitsplatz von Frau B... noch den des Beschäftigten K... für sich beanspruchen. Im Hinblick auf die Mitarbeiterin B... hat die Antragstellerin nachvollziehbar dargelegt, dass es sich um eine Stelle im sogenannten Personalüberhang handelt. Denn diese Beschäftigte war seit dem 1. Januar 2015 als Verwaltungsfachkraft auf einer Gärtnerstelle tätig, die seit dem 1. Juli 2015 auch stellenplanmäßig umgewandelt wurde. Die Mitarbeiterin war zudem auch nur deshalb zunächst im Stellenplan als „überplanmäßig“ geführt worden, weil ihre Stelle nach Vereinigung zweier Ämter in Wegfall geraten war, sie aber als unbefristet tätige Mitarbeiterin weiter beschäftigt werden musste. Ein solches Vorgehen begründet keine Benachteiligung eines Jugendvertreters, weil der Arbeitgeber damit lediglich

gegenüber dem Stammpersonal seiner Weiterbeschäftigungspflicht nachkommt (vgl. BVerwG, Beschluss vom 4. Juni 2009 - 6 PB 6.09 -, PersR 2009, 370; Beschluss vom 9. Dezember 2009 - 6 PB 35.09 -, PersV 2010, 234).

- 32 Des Weiteren konnte die Antragstellerin - entgegen der mit der Beschwerde geäußerten Auffassung - nicht darauf verwiesen werden, im Hinblick auf beurlaubte oder dauerhaft erkrankte Mitarbeiter dem Beteiligten zu 1 einen Arbeitsplatz anzubieten. Der öffentliche Arbeitgeber verfügt nämlich nicht über einen Dauerarbeitsplatz für den Jugendvertreter, wenn er diesen für (hier: wegen Elternzeit, Erkrankung oder sonstigem Grund) beurlaubte Mitarbeiter freihalten muss, so dass auf diesen Arbeitsplätzen ein anderer Arbeitnehmer nur befristet beschäftigt werden kann (vgl. BVerwG, Beschluss vom 11. März 2008 - 6 PB 16.07 -, NZA- RR 2008, 445; Beschluss vom 9. Dezember 2009 - 6 PB 35.09 -, a.a.O.). Daran ändert sich nichts unter dem Gesichtspunkt, dass der Jugendvertreter dann später auf einen Dauerarbeitsplatz wechseln könnte (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 11. März 2008 - 6 PB 16/07 -, a.a.O.; und vom 8. Juli 2013 - 6 PB 11.13 -, a.a.O.). Die Berücksichtigung eines solchen Umstandes wäre mit einer Prognoseentscheidung verbunden, die aber aus rechtssystematischen und teleologischen Erwägungen im Rahmen einer Betrachtung nach § 9 Abs. 4 Satz 1 BPersVG ausgeschlossen ist (vgl. BVerwG, Beschluss vom 11. März 2008 - 6 PB 16.07 -, a.a.O.). Vor diesem Hintergrund war der Antragsteller auch nicht verpflichtet, mit Blick auf Beurlaubungen, Personalfluktuaton und Rentenfälle zunächst für den Beteiligten zu 1 eine befristete „Springerstelle“ zu schaffen, für die sich später möglicherweise ein Dauerarbeitsplatz ergibt. Es obliegt der selbständigen Organisationsbefugnis des Arbeitgebers, die Stellen einzurichten, ihnen Aufgaben zuzuordnen und über ihre volle oder nur teilweise Besetzung zu entscheiden. Der Arbeitgeber ist nicht gehalten, betriebliche oder finanzielle Vorkehrungen zu schaffen, um (früheren) Mitgliedern einer Jugendvertretung, die ihre Ausbildung beenden, auf deren Verlangen einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen zu können (vgl. BVerwG, Beschluss vom 1. November 2005 - 6 P 3.05 -, a.a.O.). Das gilt auch hinsichtlich der vom Beteiligten zu 1 in der mündlichen Verhandlung vom 3. Mai 2016 angeführten Stellen der Beschäftigten G... und F... .
- 33 4. Schließlich hat der Beteiligte zu 1 durch seine am 30. Juni 2016 und damit drei Tage nach seinem Weiterbeschäftigungsverlangen erfolgte Annahme des Angebots einer befristeten Beschäftigung, die ihm die Antragstellerin entsprechend ihrer ständigen Praxis aus sozialen Gründen zur Erleichterung seines beruflichen Übergangs gemacht hat, selbst zum Ausdruck gebracht, dass er eine Weiterbeschäftigung nicht unbefristet geltend machen wolle. Darin kann nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts im jeweiligen Einzelfall zugleich ein Verzicht auf den Anspruch nach § 9 Abs. 2 BPersVG liegen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 31. Mai 2005 - 6 PB 1.05 -, RiA 2005, 244). Ein solcher Verzicht ist regelmäßig jedenfalls dann gegeben, wenn der Jugend- und Auszubildendenvertreter nach seinem Weiterbeschäftigungsverlangen ein ihm vom Arbeitgeber unterbreitetes Angebot einer befristeten Weiterbeschäftigung annimmt. In einem solchen Fall zusätzlich an dem ursprünglich gestellten Antrag auf Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis festzuhalten, verstößt als widersprüchlichen Verhalten gegen den rechtlichen Grundsatz des Verbot des „venire contra factum proprium“ (unzulässige Rechtsausübung eines Handelns, das einem Vertrauensstatbestand oder einer tatsächlichen Situation zuwider läuft, die der Handelnde zuvor selbst geschaffen hat). Unabhängig von den oben getroffenen Feststellungen ist der An-

trag der Antragstellerin auf Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses mithin auch unter diesem rechtlichen Gesichtspunkt erfolgreich.

- 34 Eine Kostenentscheidung entfällt, weil nach § 121 Abs. 2 LPersVG i.V.m. § 80 Abs. 1, § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG und § 2 Abs. 2 Gerichtskostengesetz vom Gericht keine Kosten erhoben werden und in dem objektiv ausgestalteten Beschlussverfahren außergerichtliche Kosten entsprechend dem Umkehrschluss aus § 12a ArbGG nicht zu erstatten sind.
- 35 Die Rechtsbeschwerde ist nicht zuzulassen, weil Gründe der in § 121 Abs. 2 LPersVG i.V.m. § 92 Abs. 1 Satz 2 und § 72 Abs. 2 ArbGG genannten Art nicht vorliegen.