

Az.: 9 A 544/20.PL
9 K 379/19.PL



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Beschluss

In der Personalvertretungssache

des Freistaat Sachsen
vertreten durch die Technische Universität C.
vertreten durch den Rektor

- Antragsteller -
- Beschwerdegegner -

beteiligt

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

- Antragsgegner -
- Beschwerdeführer -

prozessbevollmächtigt zu 1.:

prozessbevollmächtigt zu 2. bis 4.:

wegen

Auflösung eines Arbeitsverhältnisses
hier: Beschwerde

hat der 9. Senat des Sächsischen Obergerverwaltungsgerichts durch den Vorsitzenden Richter am Obergerverwaltungsgericht Dr. Freiherr von Welck, den Richter am Obergerverwaltungsgericht Kober sowie die ehrenamtlichen Richter Neidhardt und Kretzschmar

am 9. September 2021

beschlossen:

Die Beschwerden gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 16. Juni 2020 - 9 K 379/19 - werden zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

- 1 Die Antragsgegner wenden sich gegen einen Beschluss des Verwaltungsgerichts, durch den es auf Antrag des Antragstellers das zwischen diesem und dem Antragsgegner zu 1 gemäß § 9 Abs. 2 SächsPersVG begründete unbefristete Arbeitsverhältnis aufgelöst hat.
- 2 Der Antragsgegner zu 1 absolvierte bei der Universität C. ab 2015 eine Ausbildung zum Elektroniker für Geräte und Systeme im Einsatzgebiet EMS (Electronic Manufacturing Services). Diese Ausbildung schloss er mit Bestehen der Abschlussprüfung 2019 erfolgreich ab. Er ist seit 2018 als nachrückendes Mitglied in die Haupt-, Jugend- und Auszubildendenvertretung beim Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst – der Antragsgegnerin zu 4 - gewählt.

- 3 Mit Schreiben 2018 teilte die TU C. dem Antragsgegner zu 1 mit, dass es nicht möglich sei, ihn im Anschluss an seine Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Es stünde keine freie und befristet besetzbare ausbildungsadäquate Stelle zur Verfügung. In einem persönlichen Gespräch wurde ihm von der TU C. 2018 eine auf zwölf Monate befristete Anschlussbeschäftigung in Aussicht gestellt, falls er seine Ausbildung mindestens mit der Note 3 abschließen werde. Hierfür beabsichtige diese, vorübergehend freie Stellenanteile zu bündeln und für seine befristete Weiterbeschäftigung zu verwenden. Hierfür bekundete der Beteiligte zu 1 mit Schreiben 2018 sein Interesse.
- 4 Auf die Wahl des Antragsgegners zu 1 zum Ersatzmitglied der Antragsgegnerin zu 4 teilte ihm die TU C. mit Schreiben 2019 mit, dass es ihr auch angesichts seiner Wahl mangels freier Stellen nicht möglich sei, ihn nach Abschluss seiner Ausbildung zu übernehmen. Mit Schreiben 2019 machte dieser gegenüber der TU C. sein Verlangen auf Weiterbeschäftigung gemäß § 9 Abs. 2 SächsPersVG geltend. Seit 2019 wird er aufgrund dieses Verlangens in der Fakultät eingesetzt. Dabei handelt es sich um eine der beiden Stellen, die für eine befristete Weiterbeschäftigung der mit mindestens der Note 3 abschließenden Auszubildenden vorgesehen waren.
- 5 Mit Schreiben 2019 hat der Antragsteller beim Verwaltungsgericht beantragt, dass zwischen ihm und dem Beteiligten zu 1 aufgrund von § 9 Abs. 2 SächsPersVG begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen.
- 6 Das Verwaltungsgericht hat diesem Antrag mit dem hier angefochtenen Beschluss entsprochen. Der Antrag sei zulässig und begründet. Der Antrag sei fristgerecht gestellt worden. Die Zweiwochenfrist des § 9 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SächsPersVG sei gewahrt worden. Der Antrag sei auch zutreffend vom Freistaat Sachsen gestellt worden, da dieser der Arbeitgeber i. S. v. § 9 Abs. 4 Satz 1 SächsPersVG sei. Anstellungsverträge des Hochschulpersonals kämen nicht mit den Hochschulen, sondern mit dem Freistaat Sachsen zustande, da die Personalverwaltung keine Aufgabe der Selbstverwaltung sei. Der Antrag richte sich zutreffend auf die Auflösung des nach § 9 Abs. 2 SächsPersVG begründeten unbefristeten Arbeitsverhältnisses.
- 7 Der Antrag sei auch begründet. Nach § 9 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BPersVG (meint SächsPersVG) sei ein nach § 9 Abs. 2 BPersVG (meint SächsPersVG) begründetes Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn Tatsachen vorlägen, auf Grund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände eine Weiterbeschäftigung nicht zugemutet wer-

den könne. Dies sei der Fall, wenn der Arbeitgeber des Jugend- und Auszubildendenvertreters zum Zeitpunkt der Beendigung der Berufsausbildung keinen auf Dauer angelegten Arbeitsplatz bereitstellen könne, der dessen Ausbildung entspreche und ihn sowohl hinsichtlich der rechtlichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses als auch hinsichtlich der Vergütung und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten einem Beschäftigten gleichstelle, der vom Arbeitgeber für eine vergleichbare Tätigkeit ausgewählt und eingestellt worden sei.

- 8 In Anwendung dieser Grundsätze könne dem Antragsteller eine Weiterbeschäftigung des Antragsgegners zu 1 nicht zugemutet werden. Dieser habe nachvollziehbar dargelegt und ausreichend belegt, dass zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung des Beteiligten zu 1 2019 (Tag der Abschlussprüfung) der TU C. oder einem sonstigen Bereich des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst - SMWK -, bei dem eine Haupt-, Jugend- und Auszubildendenvertretung gebildet worden sei, keine Stelle zu einer dauerhaften ausbildungsadäquaten Beschäftigung des Antragsgegners zu 1 vorhanden gewesen sei. Da sich der Weiterbeschäftigungsanspruch eines Mitglieds der Stufenvertretung auf alle Dienststellen im Geschäftsbereich der übergeordneten Dienststelle beziehe, bei der die jeweilige Vertretung gebildet sei - einschließlich der übergeordneten Dienststelle selbst -, und die zunächst erfolgte bloße informatorische Nachfrage bei den nachgeordneten Dienstbehörden nicht ausreiche, habe der Antragsteller mit Schriftsatz 2020 Stellenpläne und Besetzungslisten sämtlicher Dienststellen seines Geschäftsbereichs vorgelegt, die das Verwaltungsgericht sodann im Einzelnen darstellt. Die Besetzungslisten enthielten zwar nicht - wie vom Antragsgegner zu 3 gewünscht - eine Übersicht über alle freien Stellen im Geschäftsbereich des SMWK. Vielmehr seien darin die Stellen im technischen Bereich aufgelistet, die Berührungspunkte mit dem Berufsbild eines Elektronikers für Geräte und Systeme hätten. Dies sei nicht zu beanstanden, da nur diese Stellen entscheidungsrelevant seien. Aus den Listen ergebe sich u. a. das Tätigkeitsgebiet, der jeweilige Stellenansatz oder das Vollzeitäquivalent, der Umfang der Stellenbesetzung und der Zeitpunkt, an dem das aktuelle Beschäftigungsverhältnis ende. Nach einer Überprüfung aller vorliegenden Unterlagen und ihrer Erörterung in der mündlichen Anhörung am 16. Juni 2020 stehe zur Überzeugung des Gerichts fest, dass zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung keine unbefristete ausbildungsadäquate Stelle zur Besetzung mit dem Antragsgegner zu 1 zur Verfügung gestanden habe. Keiner der vorgelegten Listen lasse sich eine derartige Stelle entnehmen. Anhaltspunkte für eine Unvollständigkeit oder anderweitige Fehlerhaftigkeit der Auflistungen lägen nicht vor.

9

Unter Bezugnahme auf die von ihm vorgelegte Ausschreibung der TU Bergakademie Freiberg für die Stelle eines Fachinformatikers/IT-System-Elektronikers (m/w/d), für die die Bewerbungsfrist bis zum 16. Juli 2019 gelaufen sei und die in der Besetzungsliste der TU Bergakademie Freiberg nicht aufgeführt gewesen sei, habe der Antragsgegner zu 3 darauf hingewiesen, dass der Antragsteller nicht mit Nachdruck nach einer Möglichkeit gesucht habe, den Beteiligten zu 1 unbefristet weiter zu beschäftigen. Das Engagement bei der Suche nach einer geeigneten Stelle sei jedoch kein zu berücksichtigendes Kriterium - so das Verwaltungsgericht. Entscheidend sei vielmehr, dass die vom Antragsgegner zu 3 beispielhaft herangezogene Stellenausschreibung keine ausbildungsadäquate Stelle betreffe, weil sie nicht dem Profil des vom Antragsgegner zu 1 erlernten Berufs des Elektronikers für Geräte und Systeme entspreche. Als Einstellungs voraussetzungen würden in der Stellenausschreibung neben dem Abschluss als staatlich geprüfter Techniker, Fachinformatiker oder einem gleichwertigen Abschluss u. a. Erfahrung in der Wartung von IT-Systemen, sehr gute Programmierkenntnisse sowie sicherer Umgang mit Office-Software, Datenbanken und Internetanbindungen gefordert. Dies überschneide sich nur teilweise mit dem Inhalt der Berufsausbildung eines Elektronikers für Geräte und Systeme. Daraus werde deutlich, dass die Ausbildung in einer bestimmten Fachrichtung nicht automatisch zum Einsatz in einer anderen Fachrichtung befähige. So weise der Antragsteller zutreffend darauf hin, dass ein Elektroniker für Geräte und Systeme nicht uneingeschränkt und universell in anderen Fachrichtungen einsetzbar sei. Dies ergebe sich auch aus der vom Antragsteller angeführten Verordnung über die Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen vom 28. Juni 2018, in der die Berufsbilder der verschiedenen industriellen Elektroberufe aufgeführt seien. Aus den unterschiedlichen Berufsbildern werde deutlich, dass sich die Inhalte des in §§ 19 ff. der Verordnung geregelten Ausbildungsberufs des Elektronikers für Geräte und Systeme von den Inhalten des in §§ 23 ff. der Verordnung geregelten Ausbildungsberufs des Elektronikers für Informations- und Systemtechnik unterscheiden. Bestätigt würde dies durch die vom Antragsteller vorgelegten Steckbriefe der Bundesagentur für Arbeit zu den verschiedenen Ausbildungsberufen eines Elektronikers. Danach entwerfe, installiere und konfiguriere der IT-System-Elektroniker Systeme, Komponenten und Netzwerke der Informationstechnologie, während der Elektroniker für Geräte und Systeme zwar auch Programme und Betriebssysteme installiere und konfiguriere. Seine Hauptaufgabe bestehe aber darin, Produktionsabläufe von Geräten zu planen und zu steuern. Auch fertige der Elektroniker für Geräte und Systeme selbst elektronische Geräte und Systeme für verschiedene Verwendungszwecke an, nehme sie in Betrieb, warte sie und halte sie instand.

- 10 Auf die ihnen gegenüber am 2. und 3. Juli 2020 erfolgte Zustellung dieses Beschlusses haben die Antragsgegner zu 2. bis 4. am 27. Juli (zu 3. bis 4.) und 3. August 2020 (zu 2.) Beschwerde eingelegt. Sie sind der Auffassung, der Antrag des Antragstellers sei zulässig, hingegen unbegründet. Der Antragsgegner zu 1 habe innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Antragsteller als seinem Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung verlangt. Dieses Recht stehe ihm als gewähltes Ersatzmitglied des Antragsgegners zu 4 zu, weil er 2019 für ein wegen Urlaubs verhindertes Mitglied des Antragsgegners zu 4. für dieses an seiner Sitzung teilgenommen habe. Damit sei der Vertretungsfall innerhalb des letzten Jahres vor Ausbildungsende eingetreten und der Antragsgegner zu 1 habe innerhalb der letzten drei Monate vor Ausbildungsende seine Weiterbeschäftigung beantragt. Entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts habe an der TU Bergakademie Freiberg vor und im Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung des Antragsgegners zu 1 ein freier unbefristeter Vollzeitarbeitsplatz zur Verfügung gestanden. Die Stelle des Fachinformatikers/IT-Systemelektronikers mit Bewerbungsschluss 16. Juli 2019 sei bereits seit 2018 vakant und zu besetzen gewesen. Der Beteiligte zu 1 sei als ausgebildeter Elektroniker für Geräte und Systeme für die als IT-System-Elektroniker ausgeschriebene Stelle auch geeignet gewesen. Nach der Stellenausschreibung seien die Aufgaben Inbetriebnahme, Betrieb und Wartung von IT-Endgeräten in Verantwortung des Instituts sowie von Serversystemen in Zusammenarbeit mit dem Universitätsrechenzentrum, die Reparatur von Hardware, die Programmierung und Anpassung von Software-Werkzeugen und die Mitarbeit bei der Betreuung des Rechnerpools der Fakultät Gegenstand der Stelle und diese Aufgaben seien vom Antragsgegner zu 1 aufgrund seiner Ausbildungsinhalte leistbar. Ausweislich der vom Antragsteller vorgelegten Ausbildungsordnung für Elektroniker/Geräte und Systeme beinhalte diese Ausbildung auch die Komponenten, die als Aufgaben auf dieser ausgeschriebenen Stelle erwartet würden.
- 11 Der Antragsgegner zu 1 hat auf die Zustellung des Beschlusses am 3. Juli 2020 am 29. Juli 2020 Beschwerde eingelegt. Zur Begründung hat er mit Schriftsätzen vom 13. Oktober 2020 und 15. Februar 2021 zusammenfassend ausgeführt, das Verwaltungsgericht habe nicht alle rechtlichen Gegebenheiten einbezogen. Entgegen dessen Auffassung sei nicht nur der Antrag gemäß § 9 SächsPersVG zu berücksichtigen. Zu berücksichtigen seien auch die §§ 18, 19 TVA-L BBiG. In diesen werde die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses und die Übernahme von Auszubildenden geregelt. § 9 SächsPersVG sei demgegenüber als Spezialnorm anzusehen. Hier habe der Antragsteller das Arbeitsverhältnis mit dem Beteiligten zu 1 gerade nicht beendet, sondern

befristet weitergeführt. Nach dem Vortrag des Antragstellers habe man dem Beteiligten zu 1 am 13. November 2018 in einem Personalgespräch eröffnet, dass die Möglichkeit bestehe, ihn befristet weiter zu beschäftigen, wenn er bei der Abschlussprüfung die Note 3 erreiche. Damit habe man den Anwendungsbereich des § 18 TVA-L BBiG verlassen und sich in das Regelungsgebiet des § 19 TVA-L BBiG begeben. Dort gehe es um die Übernahme von Auszubildenden. Soweit der Antragsteller erstinstanzlich vortragen habe, wer nicht gemäß § 18 TVA-L BBiG übernommen werde, könne sich auch nicht auf die in § 19 Abs. 1 Satz 2 TVA-L BBiG eröffnete Aussicht berufen, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, treffe dies nicht zu. Der Antragsgegner zu 1 sei nahtlos nach Bestehen der Abschlussprüfung übernommen worden. Er sei dadurch dann als Beschäftigter anzusehen. § 18 TVA-L BBiG sei für ihn nicht mehr maßgeblich gewesen. Es sei auch nicht zu erkennen, warum die gemäß § 9 Abs. 4 Nr. 2 SächsPersVG zu beachtende Voraussetzung vorliegen solle, wonach Tatsachen vorlägen, aufgrund derer dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden könne. Gehe man von einer fehlenden Unzumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses aus, sei auch nicht erkennbar, weshalb es nach Auffassung des Verwaltungsgerichts zu verlangen sei, dass es für das Vorhandensein freier Stellen auf das Datum des Abschlusses des Berufsausbildungsverhältnisses ankommen solle. Ein Problem hinsichtlich der Zuständigkeit des Senats bestehe im Hinblick auf § 19 TVA-L BBiG nicht. Gemäß § 17 Abs. 2 GVG entscheide das Gericht des zulässigen Rechtswegs den Rechtsstreit unter allen in Betracht kommenden Gesichtspunkten. Streitgegenstand sei das Bestehen des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Antragsteller und dem Antragsgegner zu 1.

12 Die Antragsgegner zu 1 bis 4 beantragen,

den Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 16. Juni 2020 - 9 K 379/19 - zu ändern und den Antrag abzuweisen.

13 Der Antragsteller beantragt,

die Beschwerden zurückzuweisen.

14 Unter Bezugnahme auf seine erstinstanzlichen Ausführungen vertritt er die Auffassung, dass zum Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses des Antragsgegners zu 1 für diesen in seinem Geschäftsbereich kein unbefristeter ausbildungsadäquater Arbeitsplatz zur Verfügung gestanden habe. Dies gelte auch in Ansehung des

Beschwerdevorbringens. Der Sachverhalt stelle sich abweichend vom Beschwerdevorbringen der Antragsgegner zu 2. bis 4. wie folgt dar: Die streitgegenständliche Stelle bei der TU Bergakademie Freiberg sei nicht bereits im November 2018, sondern erstmals im Februar 2019, mit Bewerbungsfrist bis zum 20. März 2019, ausgeschrieben worden. Sie sei bis zum 31. Dezember 2022 befristet gewesen. Hintergrund hierfür sei der Wechsel des bisherigen Stelleninhabers im Rahmen einer befristeten Umsetzung bis zum 31. Dezember 2022 gewesen. Dementsprechend sei seine Stelle ebenfalls befristet ausgeschrieben worden, da der bisherige Stelleinhaber auf diese Stelle habe zurückkehren sollen. Der im Stellenbesetzungsverfahren ausgewählte Bewerber habe die Stelle nicht angetreten. Zwischenzeitlich sei der bisherige Stelleninhaber endgültig versetzt worden und die Stelle erneut, diesmal unbefristet, mit Bewerbungsschluss zum 16. Juli 2019, ausgeschrieben worden. Die Stelle sei dann aufgrund einer internen Bewerbung durch Umsetzung zum 1. Januar 2020 besetzt worden. Es sei festzuhalten, dass es sich bei dieser Stelle zum Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses des Antragsgegners zu 1 nicht um einen freien Dauerarbeitsplatz gehandelt habe.

- 15 Darüber hinaus sei es auch unter Berücksichtigung der Stellenausschreibung unzutreffend, dass Elektroniker für Geräte und Systeme gleichermaßen geeignet seien, die auf dieser Stelle anfallenden Arbeiten (wie bspw. IT-Endgeräte in Betrieb zu nehmen, betreiben und warten, Hardware reparieren sowie Software-Werkzeuge zu programmieren und anzupassen) vollumfänglich und in gleicher Weise zu erfüllen. Dies ergebe sich bereits aus dem Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle „Fachinformatiker/IT-System-Elektroniker“. Nach der maßgeblichen Ausgestaltung des Profils durch den Arbeitgeber würden als Einstellungsvoraussetzungen der Abschluss als staatlich geprüfter Techniker, Fachinformatiker oder sonstiger Abschluss im Bereich Informatik mit gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten sowie Erfahrungen in der Wartung von IT-Systemen mit unterschiedlichen Betriebssystemen, insbesondere Linux-Distributionen und Windows Server-Technologien und sehr gute Programmierkenntnisse gefordert. Dies entspreche der Qualifikation der bisherigen Stelleninhaber, da in diesem Bereich stets Fachinformatiker beschäftigt gewesen seien. Andererseits lasse sich auch durch Gegenüberstellung der jeweiligen Ausbildungsverordnungen belegen, dass diese Anforderungen weit über den Inhalt der Ausbildung der Elektroniker für Geräte und Systeme hinausgingen. Bei einem Vergleich der berufsprofilgebenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten werde sehr deutlich, dass der Fokus im Rahmen der Ausbildung eines IT-System-Elektronikers sowohl inhaltlich als auch zeitlich auf den Umgang, die Wartung etc. von und mit IT-Geräten und IT-Systemen gerichtet sei (§ 4

Abs. 2 ITSEAusbV). Dagegen erhielten Elektroniker für Geräte und Systeme lediglich in einem zeitlich sehr begrenzten Umfang einen tieferen Einblick in den Bereich „IT/Hard- und Software“ (vgl. Berufsbildpositionen 11 und 15 der Anlagen 1 und 5 der Verordnung über die Berufsausbildung in industriellen Elektroberufen) und beschäftigten sich ansonsten im Rahmen ihrer Ausbildung schwerpunktmäßig mit ganz anderen Ausbildungsinhalten. So umfasse bspw. der Zeitrahmen des Ausbildungsinhalts „Installieren und Konfigurieren von IT-Systemen“ (Berufsbildposition 119) gemeinsam mit dem Ausbildungsinhalt „Planen und Organisieren der Arbeit, Bewerten der Arbeitsergebnisse“ lediglich 2-4 Monate der gesamten dreieinhalbjährigen Ausbildung zum Elektroniker für Geräte und Systeme. Dementsprechend seien im Rahmen der Ausbildung an der TU C. für das Installieren und Konfigurieren von IT-Systemen insgesamt lediglich 12 Wochen eingeplant, was er sodann noch näher darlegt. Der Fokus in der Ausbildung eines Elektrikers für Geräte und Systeme liege somit auf Inhalten in Bezug auf Tätigkeiten einer Elektrofachkraft, d. h. auf dem Herstellen und der Inbetriebnahme von Geräten und Systemen. In der Praxisausbildung sei es zwar möglich, vertiefende IT-Inhalte zu vermitteln. Tatsächlich erfolge dies hingegen ausweislich der Rahmenlehrpläne nicht. Im Übrigen ergebe sich daraus auch, dass der Ausbildungsberuf „IT-System-Elektroniker“ - im Vergleich zum Elektroniker für Geräte und Systeme - dem des Fachinformatikers eher nahestehe und ebenfalls auf Einsatzgebiete im IT-Bereich gerichtet sei. Tätigkeiten eines IT-System-Elektronikers seien daher - wenn überhaupt - nur unter Vorbehalt und in sehr eingeschränktem Umfang durch einen Elektroniker für Geräte und Systeme ausführbar, d. h. nur bei konkreter, gezielter Ausbildung und notwendiger Zusatzqualifikation sowie einer entsprechenden persönlichen IT-Neigung. Daran fehle es hier, denn es sei keine konkret hierauf ausgerichtete Ausbildung durchlaufen worden. Auch habe der Antragsgegner zu 1 keine der hier einschlägigen Zusatzqualifikationen absolviert. Zusammenfassend stelle daher die Ausbildung des Antragsgegners zu 1 keine für die in Frage stehende Stelle entsprechende Qualifikation dar, die die Annahme einer ausbildungsadäquaten Einsatzmöglichkeit begründen könne.

- 16 Allein die Behauptung, dass Teile der in der Stellenausschreibung genannten Aufgaben auch von dem Antragsgegner zu 1 leistbar wären, reiche nicht aus. Zwar entstammten die hierzu angeführten Inhalte des Ausbildungsrahmens der Verordnung über die Berufsausbildung in industriellen Elektroberufen. Daraus jedoch abzuleiten, dass ein Elektroniker für Geräte und System identisch mit einem IT-System-Elektroniker sei, widerspreche einerseits der Systematik der vorgenannten Verordnung. Ferner würden damit auch die vorgenannten sehr deutlichen Unterschiede in den Inhalten der

verschiedenen Rahmenlehrpläne außer Acht gelassen. Ein Elektroniker für Geräte und Systeme sei gerade nicht uneingeschränkt und universell auch in anderen Fachrichtungen einsetzbar, denn sonst bräuchte es die Differenzierungen der Ausbildung nicht.

- 17 Die Ausführungen des Antragsgegners zu 1 zur Einschlägigkeit der Regelungen des TVA-L BBiG und deren Verhältnis zu § 9 SächsPersVG gingen völlig fehl. Das streitgegenständliche Arbeitsverhältnis sei gerade nicht auf Grundlage von § 19 TVA-L BBiG, sondern aufgrund der gesetzlichen Fiktion nach § 9 Abs. 2 SächsPersVG geschlossen worden. Auf dessen Auflösung sei der Rechtsstreit gerichtet. Die Eröffnung der Möglichkeit einer befristeten Weiterbeschäftigung (aus freien Stellen/-anteilen aus dem Gesamtbestand freier Stellenanteile) unter Maßgabe einer Abschlussnote 3 sei bis dato bewährte Praxis der TU C. gewesen. Dadurch hätte allen auslernenden Auszubildenden - soweit eine freie und ausbildungsadäquate Stelle zur dauerhaften Besetzung nicht zur Verfügung gestanden habe - im Rahmen einer Befristung gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG dennoch die Möglichkeit zum Erwerb berufspraktischer Kenntnisse und Fähigkeiten erhalten. Dies lasse die Protokollerklärung Nr. 2 zu § 19 TVA-L BBiG ausdrücklich zu. Dadurch werde jedoch der Regelungsbereich des § 19 TVA-L BBiG nicht eröffnet. Hierzu macht er nähere Ausführungen zu den Voraussetzungen für einen Übernahmeanspruch nach § 19 TVAL-BBiG. Da insbesondere eine hiernach erforderliche freie und dauerhaft zu besetzende Stelle nicht zur Verfügung gestanden habe, sei keine befristete Übernahme und Weiterführung des Arbeitsverhältnisses i. S. v. § 19 Abs. 1 Satz 1 TVA-L BBiG mit anschließender Weiterbeschäftigungsoption erfolgt. Vielmehr habe der Antragsgegner zu 1 2019 als zwischenzeitlich gewähltes Ersatzmitglied an der Sitzung des Beteiligten zu 4 teilgenommen. Mit Schreiben 2019, eingegangen 2019, habe er sodann sein Verlangen auf Weiterbeschäftigung gemäß § 9 Abs. 2 SächsPersVG geltend gemacht. Da er 2019 seine Ausbildung beendet habe, werde er seit 2019 aufgrund dieses Weiterbeschäftigungsverlangens auf der Grundlage der Regelungen des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes und nicht des TVAL-L BBiG in der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik, Professur Leistungselektronik und elektromagnetische Verträglichkeit, eingesetzt. Insoweit greife der von ihm selbst eingeräumte Vorrang des § 9 SächsPersVG.
- 18 Auf den Einwand der Antragsgegner zu 2 bis 4 vom 10. Februar 2021 hat der Antragsteller mit Schreiben vom 4. Mai 2021 eingeräumt, dass die streitgegenständliche Stelle erstmalig bereits im November 2018 ausgeschrieben worden sei. Seine Darlegung im Schriftsatz vom 10. Dezember 2020 habe insoweit auf einer Fehlinformation beruht, welche er außerordentlich bedaure. Inhaltlich ändere sich hierdurch allerdings

nichts. Auch eine erst im Februar 2019 ausgeschriebene Stelle hätte berücksichtigt werden müssen. Die für einen Weiterbeschäftigungsanspruch erforderlichen Bedingungen einer ausbildungsadäquaten freien unbefristeten Stelle lägen nicht vor. Die Stelle habe nicht für eine unbefristete Besetzung zur Verfügung gestanden. Zutreffend sei zwar, dass die dort anstehenden Aufgaben dauerhaft zu erbringen gewesen seien. Dies sei aber auch in sonstigen Vertretungsfällen, etwa bei Elternzeit, der Fall. Hier habe sich der bisherige Stelleninhaber erfolgreich auf eine anderweitige, befristete Stelle beworben. Diese sei auf maximal fünf Jahre befristet gewesen. Dementsprechend sei dieser befristet bis zunächst 31. Dezember 2022 umgesetzt worden, mit der Möglichkeit einer weiteren Verlängerung von bis zu fünf Jahren. Hierauf habe die streitgegenständliche Stellenausschreibung beruht. Die Behauptung, es sei ungewiss gewesen, ob der ursprüngliche Stelleninhaber auf seine Stelle zurückkehren würde, sei eine bloße Spekulation. Es bleibe daher festzuhalten, dass die streitgegenständliche Stelle zum maßgeblichen Zeitpunkt 2019 aufgrund der nur befristeten Umsetzung des Stelleninhabers nicht für eine unbefristete Besetzung zur Verfügung gestanden habe. Die Entscheidung für eine unbefristete Ausschreibung sei erst nach dem zweiten, ebenfalls erfolglosen Ausschreibungsverfahren im Sommer 2019 getroffen worden. Darüber hinaus liege dieser Stelle kein ausbildungsadäquater Arbeitsplatz zu Grunde. Hierzu bekräftigt er seinen bisherigen Vortrag. Soweit die Antragsgegner zu 2 bis 4 geltend machten, der Antragsgegner zu 1 könne „in die Besonderheiten der IT-Geräte durch langjährige Mitarbeiter eingearbeitet werden“, räumten sie selbst ein, dass dieser nicht über die erforderlichen Fachkenntnisse verfüge. Zudem werde die diesbezügliche Erwähnung in der Stellenausschreibung völlig fehlinterpretiert und gehe auch an der Verwaltungspraxis vorbei. Langjährige Mitarbeiter würden in die organisatorischen Abläufe innerhalb der Dienststelle und die internen Regelungen eingearbeitet. Eine grundlegende Vermittlung des für die Aufgabenerledigung notwendigen Fachwissens sei damit nicht gemeint. Die - inhaltlich zudem zu bestreitenden - Behauptung, er könne sich durch Anleitung und Weiterbildung in die Aufgaben einarbeiten, vermöge nicht eine Äquivalenz der in Rede stehenden Ausbildungen zu begründen.

- 19 Soweit das Vorhandensein eines ausbildungsadäquaten Dauerarbeitsplatzes daraus abgeleitet werde, dass der Antragsgegner zu 1 für die Dauer des anhängigen Rechtsstreits beschäftigt werde, vermöge dies nicht zu überzeugen. Hierdurch komme der Antragsteller nur seiner Verpflichtung infolge der gesetzlichen Fiktion des Zustandekommens eines Arbeitsverhältnisses nach. An der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung mangels Vorliegens eines ausbildungsadäquaten Dauerarbeitsplatzes zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung ändere dies nichts.

- 20 Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Inhalt der Gerichtsakte Bezug genommen.

II.

- 21 Die Beschwerden der Antragsgegner zu 1 bis 4 haben keinen Erfolg und sind zurückzuweisen. Das Verwaltungsgericht hat dem Antrag des Antragstellers, das zwischen ihm und dem Beteiligten zu 1 gemäß § 9 Abs. 2 SächsPersVG zustande gekommene Arbeitsverhältnis aufzulösen, zu Recht stattgegeben, da dem Antragsteller dessen Weiterbeschäftigung nach § 9 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SächsPersVG nicht zugemutet werden kann.
- 22 Verlangt ein in § 9 Abs. 1 SächsPersVG genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung, so gilt gemäß § 9 Abs. 2 SächsPersVG zwischen dem Auszubildenden und dem Arbeitgeber im Anschluss an das erfolgreiche Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.
- 23 Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Der Antragsgegner zu 1 stand in einem Ausbildungsverhältnis zum Elektroniker für Geräte und Systeme bei der TU C., war zum nachrückenden Mitglied der dortigen Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt worden und begehrte vor erfolgreichem Abschluss seiner Ausbildung 2019 mit 2018 eingegangenem Schreiben sowie erneut mit am 30. Januar 2019 eingegangenem Schreiben vom 29. Januar 2019 unter Berufung auf § 9 SächsPersVG seine Übernahme in ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis.
- 24 Dementsprechend ist vorliegend auch lediglich der Übernahmeanspruch aus § 9 SächsPersVG streitgegenständlich. Der Antragsteller weist insoweit auch zutreffend darauf hin, dass das streitgegenständliche Arbeitsverhältnis auf Grundlage der gesetzlichen Fiktion nach § 9 Abs. 2 SächsPersVG zustande gekommen ist. Auf dessen Auflösung ist der Rechtsstreit hier gerichtet. Ein Arbeitsverhältnis, auf das § 19 TVA-L BBiG Anwendung findet, ist nicht Gegenstand des Verfahrens.
- 25 Gemäß § 9 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 Satz 1 SächsPersVG ist auf Antrag des Arbeitgebers das nach § 9 Abs. 2 SächsPersVG begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. Die Fortsetzung eines

Arbeitsverhältnisses ist dann unzumutbar, wenn der Arbeitgeber des Jugend- und Auszubildendenmitglieds (künftig: Mitglied) zum Zeitpunkt der Beendigung der Berufsausbildung keinen auf Dauer angelegten Arbeitsplatz bereitstellen kann, der dessen Ausbildung entspricht und ihn sowohl hinsichtlich der rechtlichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses als auch hinsichtlich der Vergütungs- und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten einem Beschäftigten gleichstellt, der vom Arbeitgeber für eine vergleichbare Tätigkeit ausgewählt und eingestellt worden ist (SächsOVG, Beschl. v. 2. Februar 2010 - PL 9 A 239/08 -, juris Rn. 4 m. w. N.; BVerwG, Beschl. v. 1. November 2005 - 6 P 3/05 -, juris Rn. 19 m. w. N.). Für die Frage, ob ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz für den Vertreter vorhanden ist, kommt es allein auf die Verhältnisse im Bereich der Ausbildungsstelle an (SächsOVG a. a. O.; BVerwG a. a. O.).

- 26 Ob im öffentlichen Dienst ein geeigneter und besetzbarer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, hat primär der Haushaltsgesetzgeber zu entscheiden (BVerwG, Beschl. v. 8. Juli 2013 - 6 PB 11/13 -, juris Rn. 3). Liegt hiernach eine der Qualifikation des Mitglieds entsprechende Zweckbestimmung des Haushaltsgesetzgebers nicht vor, so ist ein freier Arbeitsplatz nicht deshalb vorhanden, weil eine im maßgeblichen Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses freie Stelle ohne Verstoß gegen das Haushaltsrecht mit dem Mitglied besetzt werden könnte. Unterliegt der öffentliche Arbeitgeber bei der Bewirtschaftung der Stellen keinen Vorgaben des Haushaltsgesetzgebers in Bezug auf die berufliche Qualifikation und Fachrichtung, ist er durch § 9 Sächs-PersVG nicht gezwungen, auf verfügbaren freien Stellen Arbeitsplätze zu schaffen, die auf die Qualifikation des Mitglieds zugeschnitten sind, der seine Weiterbeschäftigung geltend macht. Dies gilt unabhängig davon, ob haushaltsrechtlich eine "ganze" Stelle zur Verfügung steht oder eine solche Stelle aus "Stellenresten" oder "Stellenanteilen" zusammenzufügen ist. Im einen wie im anderen Fall setzt die Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers, die Stelle vorrangig mit dem Mitglied zu besetzen, eine Entscheidung dahingehend voraus, die Stelle dauerhaft für Verwaltungszwecke zu nutzen, die auf die Qualifikation des Mitglieds zugeschnitten ist (SächsOVG, a. a. O. Rn. 5 m. w. N.).
- 27 Hiervon ausgehend kommt es nicht darauf an, ob im Geschäftsbereich des Antragstellers zum Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durch den Antragsgegner zu 1 freie Stellen zur Verfügung standen. Maßgebend ist vielmehr, ob eine der Fachrichtung und Qualifikation des Antragsgegners zu 1 entsprechende Stelle zur Verfügung stand. Dies hat das Verwaltungsgericht zu Recht verneint. Denn es gab bei der

Antragstellerin zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung durch den Antragsgegner zu 1 keine ausbildungsadäquate, nämlich für einen Elektroniker für Geräte und Systeme geeignete unbefristete Stelle.

- 28 1. Der Antragsgegner zu 1 wurde in Einklang mit § 9 Abs. 1 SächsPersVG auf die fehlende Bereitschaft zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hingewiesen. Mit Schreiben 2018 teilte ihm die TU C. mit, dass es nicht möglich sei, ihn im Anschluss an seine Ausbildung in ein Dauerarbeitsverhältnis zu übernehmen, da dann keine freie, dauerhaft zu besetzende und ausbildungsadäquate Stelle zur Verfügung stehe. Nach der Wahl des Antragsgegners zu 1 zum Ersatzmitglied der Antragsgegnerin zu 4 teilte sie ihm mit Schreiben 2019 mit, dass es ihr auch in Ansehung seiner Wahl wegen fehlender Stellen nicht möglich sei, ihn im Anschluss an seine Ausbildung in ein seiner Ausbildung entsprechendes Dauerarbeitsverhältnis zu übernehmen.
- 29 Zudem wäre ein etwaiger Verstoß jedenfalls unbeachtlich. Nach § 9 Abs. 5 SächsPersVG sind die Absätze 2 bis 4 unabhängig davon anzuwenden, ob der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nachgekommen ist. Selbst eine gänzlich unterbliebene Mitteilung würde die Rechte des Arbeitgebers aus § 9 Abs. 4 SächsPersVG nicht schmälern. Demzufolge ist § 9 Abs. 1 SächsPersVG keine zwingende Regelung, vielmehr eine Ordnungsvorschrift; der unterlassenen oder auch nur fehlerhaften Mitteilung kommt keine Ausschlusswirkung zu (so auch Bieler, in: Vogelgesang/Bieler/Kleffner/Rehak, Landespersonalvertretungsgesetz für den Freistaat Sachsen, Stand: Februar 2021, § 9 Rn. 18).
- 30 2. Dem Erfolg der Beschwerde steht bereits entgegen, dass im maßgeblichen Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung durch Abschlussprüfung 2019 keine unbefristete Stelle im hier maßgeblichen Geschäftsbereich des SMWK vorhanden war. Soweit ersichtlich und zwischen den Beteiligten allein in Streit stehend, kam für den Beteiligten nur die Stelle eines „Fachinformatikers (m/w/d) - Ausschreibungskennziffer 59/2019“ bei der TU Bergakademie Freiberg mit Bewerbungsfrist 2019 in Betracht. Sonstige zur Verfügung stehende und geeignete Stellen sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich. An der Befristung der ausgeschriebenen Stelle im Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung ändert sich nichts dadurch, dass nach der Ausschreibung eine Verlängerung der Stelle möglich war. Nach Darstellung der Beteiligten bei der Anhörung vor dem Senat wurde die Stelle erst zum 1. Januar 2020 entfristet. Die Befristung der Stelle war dem Umstand geschuldet, dass eine Rückkehr des bisherigen Stelleninhabers auf

diese Stelle abgesichert werden sollte. Erst nachdem dieses Bedürfnis nicht mehr bestand, ist die Entfristung vorgenommen worden. Es bestehen deshalb keine Anhaltspunkte für eine rechtsmissbräuchliche Befristung der ausgeschriebenen Stelle. Letztlich ist es ohne Belang, dass es sich ungeachtet der Befristung der Stelle um eine dauerhaft zu erbringenden Aufgabe gehandelt haben soll. Dies ist auch im Fall von sonstigen Vertretungen - etwa anlässlich einer Elternzeit und langanhaltender Erkrankung - der Fall, ohne dass dies einer Befristung entgegenstünde.

- 31 Im Übrigen ist die Ausschreibung des Antragstellers nicht allgemein auf ihre Rechtmäßigkeit zu überprüfen.
- 32 Es fehlte damit im maßgeblichen Zeitpunkt an einer unbefristeten Stelle für den Beteiligten zu 1, was nach den vorstehenden Ausführungen einen Übernahmeanspruch entgegensteht, so dass schon deshalb dem Antrag des Antragstellers stattzugeben war.
- 33 3. Im Übrigen ist dem Antragsteller darin zu folgen, dass der Antragsgegner zu 1 für diese Stelle nicht über die erforderliche Qualifikation verfügte. Seine Ausbildung war auf den Bereich „hardware“ ausgerichtet, die Stelle verlangte hingegen einen Ausbildungsschwerpunkt im Bereich „software“. Dies hat der Antragsteller insbesondere mit Schriftsatz vom 10. Dezember 2020 im Einzelnen dargelegt, worauf Bezug genommen wird. Soweit in der Ausschreibung auch ein Abschluss als „staatlich geprüfter Techniker/-in“ als ausreichende Einstellungsvoraussetzung genannt ist, erfüllt der Abschluss des Antragsgegners zu 1 diese Voraussetzungen nicht, weshalb sämtliche Beteiligten diese Voraussetzung zu Recht nicht als gegeben angesehen haben. Dem in der Ausschreibung angesprochenen Abschluss als Fachinformatiker oder sonstigen Abschluss im Bereich der Informatik entspricht der Abschluss als IT-System-Elektroniker, nicht hingegen der Abschluss des Antragsgegners zu 1 als Elektroniker für Geräte und Systeme, wozu der Antragsteller zutreffend auf die Berufsbildpositionen 11 und 15 der Anlagen 1 und 5 der Verordnung über die Berufsausbildung in industriellen Elektrobereichen verwiesen hat. Die Behauptung, der Beteiligte könne sich in das Aufgabenfeld der ausgeschriebenen Stelle einarbeiten, rechtfertigt keine andere Betrachtung. Dass der Antragsgegner zu 1 seiner Einlassung nach Teile der ausgeschriebenen Aufgaben ohne weiteres erbringen könne, genügt ebenfalls nicht, da auch für diesen Fall nicht durch die Ausbildung abgedeckte Anforderungen vorliegen. Im Weiteren wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Ausführungen des Antragstellers im Beschwer-

deverfahren zur fehlenden Qualifikation des Antragsgegners zu 1 für die ausgeschriebene Stelle verwiesen, zumal sein Antrag schon wegen der Befristung dieser Stelle ohne Erfolg bleiben muss.

- 34 Im Weiteren folgt der Senat der Auffassung des Verwaltungsgerichts, dass auch im sonstigen Geschäftsbereich des SMWK keine unbefristete und ausbildungsadäquate Stelle für den Antragsgegner zu 1 im Zeitpunkt der Beendigung seiner Ausbildung vorhanden war, und verweist zur Vermeidung von Wiederholungen auf dessen Ausführungen, die von dem Antragsgegner nicht mehr in Frage gestellt worden sind.
- 35 Die Rechtsbeschwerde ist nicht zuzulassen, da die Voraussetzungen nach § 88 Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG, § 92 Abs. 1 und § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG nicht vorliegen.
- 36 Einer Kostenentscheidung bedarf es nicht (§ 88 Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG i. V. m. § 80 Abs. 1, § 2a Abs. 1, § 2 Abs. 2 GKG).

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde kann selbständig durch Beschwerde angefochten werden, wenn dieser Beschluss von einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, einer Entscheidung des Gemeinsamen Senats der Obersten Gerichtshöfe des Bundes, von einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts oder, solange eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, von einer Entscheidung eines anderen Obergerichts oder Verwaltungsgerichtshofs abweicht und dieser Beschluss auf dieser Abweichung beruht (§ 88 Abs. 2 SächsPersVG i.V.m. §§ 92a, 92 Abs. 2 Satz 1, 72 Abs. 2 Nr. 2, 72a Abs. 2 bis 5 ArbGG).

Die Beschwerde ist beim Bundesverwaltungsgericht, Simsonplatz 1, 04107 Leipzig, innerhalb einer Notfrist von einem Monat nach Zustellung dieses Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form nach Maßgabe des § 88 Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG, § 46c ArbGG und der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung) vom 24. November 2017 (BGBl. I S. 3803) in der jeweils geltenden Fassung einzulegen. Der Beschwerdeschriftsatz soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift dieses Beschlusses beigefügt werden. Innerhalb einer Notfrist von zwei Monaten nach Zustellung dieses Beschlusses ist die Beschwerde zu begründen. In der Begründung muss die Entscheidung, von der dieser Beschluss abweicht, bezeichnet werden.

gez.:
v. Welck

Kober

gez.:
Neidhardt

Kretzschmar