

Zuständige Schwerbehindertenvertretung bei Einstellung von Beschäftigten und anschließender Zuweisung zum Jobcenter/Zuständigkeiten von Träger und Geschäftsführer bei Einstellung

Nach Sinn und Zweck des § 95 Abs. 2 SGB IX ist bei einer beabsichtigten Einstellung - soweit sich unter den Bewerbern mindestens ein schwerbehinderter oder einem schwerbehinderten gleichgestellter Mensch befindet - diejenige Schwerbehindertenvertretung am Anhörungsverfahren zu beteiligen, die bei dem Arbeitgeber gebildet ist, der die Einstellung vornehmen wird. Daher ist die bei der Agentur für Arbeit gebildete Schwerbehindertenvertretung bei einer Einstellung von Arbeitnehmern auch dann zu beteiligen, wenn im unmittelbaren Anschluss an die Einstellung eine Personalgestellung an die gemeinsame Einrichtung erfolgt.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 14.6.2012 – 18 TaBV 515/12 – (n.rkr.)

Zum Sachverhalt

Die Beteiligten streiten über die Zuständigkeit für die Wahrnehmung von Beteiligungsrechten der Schwerbehindertenvertretung im Zusammenhang mit der Einstellung von Arbeitnehmern, die nach erfolgter Einstellung im Wege der Personalgestellung dem als gemeinsame Einrichtung errichteten Jobcenter zugewiesen werden sollen.

Die Beteiligte zu 1. ist die bei der Beteiligten zu 2. gebildete Schwerbehindertenvertretung.

Die Beteiligte zu 2. beabsichtigte, befristet für die Zeit vom 1. August 2011 bis zum 31. Juli 2012 vier Stellen für Arbeitsvermittler im Rechtskreis des SGB II einzustellen, die nach ihrer Einstellung dem Jobcenter M. zur Arbeitsleistung zugewiesen werden sollten. Das Jobcenter M. ist eine gemeinsame Einrichtung nach § 44 b SGB II in Trägerschaft der Beteiligten zu 2. und des Landkreises M.. Auch im Jobcenter M. ist eine Schwerbehindertenvertretung gewählt.

Nachdem die zu besetzenden Stellen extern ausgeschrieben worden waren und sich hierauf acht Bewerber gemeldet hatten, unter denen sich drei schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 von 100 befanden, fand ein Auswahlgespräch statt, an dem die Beteiligte zu 1. nicht beteiligt worden ist. An diesem Auswahlverfahren waren eine Bereichsleiterin des Jobcenters M., eine Teamleiterin des Jobcenters M., die Schwerbehindertenvertretung des Jobcenters M., die Gleichstellungsbeauftragte des Jobcenters M. sowie ein Personalberater der Beteiligten zu 2. beteiligt.

Nach der erfolgten Personalauswahlentscheidung wurde die Beteiligte zu 1. zur Einstellung und Zuweisung der ausgewählten Bewerber beteiligt und erfuhr erst hierdurch von dem stattgefundenen Auswahlgespräch. Die Beteiligte zu 1. sieht durch dieses Verfahren ihre Beteiligungsrechte verletzt. Nach erfolglosem außergerichtlichem Schriftwechsel der Beteiligten hat die Beteiligte zu 1. mit der am 13. September 2011 beim Arbeitsgericht Frankfurt (Oder) eingegangenen Antragschrift das vorliegende Beschlussverfahren anhängig gemacht und zunächst die Feststellung begehrt, dass die Beteiligte zu 2. bei der Einstellung der Bewerber F. und Z. gegen § 95 Abs. 2 Satz 1 und 3 SGB IX verstoßen hat.

Die Beteiligte zu 1. hat die Meinung vertreten, dass sie für die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte der Schwerbehinderten nach § 95 Abs. 2 SGB IX zuständig gewesen wäre und demzufolge auch an dem Auswahlgespräch und nicht erst bei der Einstellung hätte beteiligt werden müssen.

Die Beteiligte zu 1. hat - unter Antragsrücknahme im Übrigen - beantragt, festzustellen, dass die Beteiligte zu 2. verpflichtet ist, die Beteiligte zu 1. nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX vor der Entscheidung zur Besetzung einer Stelle, die der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, auch dann zu unterrichten und anzuhören, wenn die Bewerber nach erfolgter Einstellung einem Dritten im Wege der Personalgestellung zugewiesen werden sollen, soweit sich unter den Bewerbern mindestens ein schwerbehinderter oder einem schwerbehinderten gleichgestellter Mensch befindet.

Die Beteiligte zu 2. hat der Antragsänderung zugestimmt und beantragt, den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat die Meinung vertreten, zutreffend die Schwerbehindertenvertretung beim Jobcenter Märkisch Oderland beteiligt zu haben und hat insoweit die Auffassung vertreten, die Kompetenzen der

Schwerbehindertenvertretung folgten den Kompetenzen des Dienststellenleiters. Da das Jobcenter M. eine gemeinsame Einrichtung im Sinne des § 44 b SGB II der Beteiligten zu 2. und des Landeskreises M. sei, sei für die Entscheidung über die Stellenbesetzung im Auswahlverfahren der Geschäftsführer des Jobcenters M. zuständig. Da dort eine Schwerbehindertenvertretung gewählt worden sei, sei diese zu beteiligen gewesen und nicht die Beteiligte zu 1. Nach der Neuorganisation im Aufgabenbereich des SGB II zum 1. Januar 2011 aufgrund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 20. Dezember 2007 seien zur einheitlichen Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende gemeinsame Einrichtungen gebildet worden. Diese gemeinsamen Einrichtungen nähmen mit Beamten und Arbeitnehmern in den gemeinsamen Einrichtungen entsprechende Aufgaben wahr. In diesen gemeinsamen Einrichtungen würden von den beiden Trägern die Arbeitnehmer entsandt und nach entsprechender Zuweisung lägen die dienst-, personal- und arbeitsrechtlichen Befugnisse der jeweiligen Träger sowie die Dienstvorgesetzten- und Vorgesetztenfunktionen beim Geschäftsführer oder der Geschäftsführerin der gemeinsamen Einrichtung. Gemäß § 44 d Abs. 4 SGB II sei die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer der gemeinsamen Einrichtung zuständig für die Auswahlentscheidung und Stellenbesetzung. Folglich sei zur Wahrung der Rechte der schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung des Jobcenters an der Personalauswahl zu beteiligen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten in erster Instanz wird auf die zwischen den Beteiligten in der Eingangsinstanz gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Durch Beschluss vom 25. Januar 2012 hat das Arbeitsgericht Frankfurt (Oder) dem Antrag der Beteiligten zu 1. stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, dass nach Sinn und Zweck des § 95 Abs. 2 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung am Anhörungsverfahren zu beteiligen sei, die bei dem Arbeitgeber gebildet ist, der die Einstellung vornehmen wird und damit vorliegend die Schwerbehindertenvertretung der Beteiligten zu 2. Dieser Wertung stünden die Regelungen der §§ 44 b ff. SGB II nicht entgegen. Wegen der Einzelheiten der Begründung der erstinstanzlichen Entscheidung wird auf II. der dortigen Gründe (Bl. 78 - 85 d. A.) verwiesen.

Gegen diesen der Beteiligten zu 2. am 13. Februar 2012 zugestellten Beschluss hat die Beteiligte zu 2. mit am 13. März 2012 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Beschwerde eingelegt und diese mit am 13. April 2012 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Beteiligte zu 2. meint, der von der Beteiligten zu 1. gestellte Antrag sei mangels Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig, denn die im Satz 1 des § 95 Abs. 2 SGB IX geregelte Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor Einstellung eines Bewerbers sei nicht streitig zwischen den Beteiligten, sondern allein die Beteiligung im Auswahlverfahren, die in Satz 3 der Norm geregelt sei.

In der Sache vertritt die Beteiligte zu 2. unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens weiter die Auffassung, vorliegend sei zu Recht die Schwerbehindertenvertretung des Jobcenters am Auswahlgespräch beteiligt worden. Das Arbeitsgericht habe § 44 d Abs. IV SGB II falsch ausgelegt und § 44 k Abs. 1 SGB II nicht beachtet. Das Jobcenter erhalte nämlich die jeweiligen Stellen zur Bewirtschaftung übertragen, dies diene der personalwirtschaftlichen Absicherung der dem Geschäftsführer des Jobcenters übertragenen arbeitsrechtlichen Befugnisse. Das Arbeitsgericht habe übersehen, dass die Entscheidung über die Besetzung eines Dienstpostens nicht zwingend die Begründung eines Arbeitsverhältnisses zur Folge habe, etwa dann, wenn ein Dienstposten nach interner Ausschreibung mit bereits zugewiesenen Beschäftigten erfolge. Deshalb habe das Arbeitsgericht nicht zwischen dem Stellenbesetzungsverfahren und der Einstellung eines Bewerbers unterschieden.

Ausweislich der Gesetzesbegründung solle § 44 d Abs. 4 SGB II sicherstellen, dass eine weitgehende Gleichbehandlung des Personals und eine einheitliche Personalsteuerung in der gemeinsamen Einrichtung erreicht wird. Dies könne nur bedeuten, dass die Schwerbehindertenvertretung des Jobcenters am jeweiligen Personalauswahlverfahren zu beteiligen sei. Denn dies sei auch sachnäher, da diese mit den Arbeitsabläufen und der Zusammenarbeit im Jobcenter vertraut sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten zu 2. in der Beschwerdeinstanz wird auf den Beschwerdebegründungsschriftsatz vom 13. April 2012 verwiesen.

Die Beteiligte zu 2. und Beschwerdeführerin beantragt, unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Frankfurt (Oder) vom 25. Januar 2012 - 1 BV 41/11 - den Antrag der Beteiligten zu 1. zurückzuweisen.

Die Beteiligte zu 1. beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Beteiligte zu 1. verteidigt die angegriffene Entscheidung und tritt den Ausführungen der Beteiligten zu 2. in der Beschwerdeinstanz entgegen. Sie verweist insbesondere darauf, dass gesetzlich ausdrücklich vorgesehen sei, dass der Geschäftsführer des Jobcenters erst nach erfolgter Einstellung durch die Beteiligte zu 2. und erfolgter Zuweisung des Arbeitnehmers zum Jobcenter umfassende personalrechtliche Befugnisse habe.

Wegen der Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten zu 1. in der Beschwerdeinstanz wird auf den Beschwerdebeantwortungsschriftsatz vom 15. Mai 2012 verwiesen.

Aus den Gründen

1. Die Beschwerde ist zulässig.

Sie ist gemäß den §§ 8 Abs. 4, 87 Abs. 1 ArbGG statthaft und frist- und formgerecht i.S.d. §§ 87 Abs. 2, 66 Abs. 1, 89 ArbGG eingelegt und begründet worden.

2. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2. hat in der Sache jedoch keinen Erfolg.

Der Antrag ist der Beteiligten zu 1. ist zulässig und begründet.

Die Beteiligte zu 1. ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung bei beabsichtigten Einstellungen bei der Beteiligten zu 2., wenn sich um die Einstellung auch schwerbehinderte Menschen beworben haben. Dies gilt auch, wenn nach Einstellung eine Zuweisung an eine gemeinsame Einrichtung (Jobcenter) erfolgen soll.

a) Der Antrag ist zulässig.

Die Gerichte für Arbeitssachen sind zuständig gemäß § 2a Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG. Sie sind dies auch, obwohl die Beteiligte zu 2. dem Bereich des öffentlichen Dienstes zuzurechnen ist (BAG, Beschluss vom 11. November 2003 - 7 AZB 40/03 - AP Nr. 1 zu § 94 SGB IX = NZA-RR 2004, 657). Nach § 2a Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG sind die Arbeitsgerichte ausschließlich zuständig für Angelegenheiten nach den §§ 94, 95 und 139 SGB IX. Mit dieser Regelung hat der Gesetzgeber eine verbindliche Zuweisung dieser Streitigkeiten an die Arbeitsgerichte vorgenommen. Es kommt daher nicht darauf an, ob die Schwerbehindertenvertretung in einem Betrieb oder in einer Dienststelle gewählt worden ist.

Der Antrag ist auch hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

Dem steht nicht entgegen, dass sich der Antrag auf verschiedene Fallgestaltungen von Stellenbesetzungen bezieht. Er erfasst alle denkbaren Konstellationen und lässt deshalb nichts unbestimmt. Die Frage, ob die geltend gemachten Unterrichts- und Informationsrechte in allen vom Antrag erfassten Freigestaltungen bestehen, stellt sich erst bei der Überprüfung, ob der Antrag begründet ist (BAG, Beschluss vom 17. August 2010 - 9 ABR 83/09 - NJW 2010, 3531 = NZA 2010, 1431).

Auch das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben.

Zwischen den Beteiligten ist umstritten, ob die Schwerbehindertenvertretung bei der Beteiligten zu 1. auch dann bereits im Auswahlverfahren, also von Anfang an zu beteiligen ist, wenn von vornherein feststeht, dass die einzustellenden Bewerber nach der Einstellung einem Jobcenter zugewiesen werden sollen. Der Antrag ist geeignet, diese Streitfrage zwischen den Beteiligten endgültig zu klären.

Da auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbaren § 256 Abs. 1 ZPO ist für die Zulässigkeit eines Feststellungsbegehrens ein besonderes rechtlichen Interesse daran erforderlich, dass das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses durch gerichtliche Entscheidung alsbald

festgestellt wird. Für eine nur auf die Vergangenheit gerichtete Feststellung, auf der sich keinerlei Rechtsfolgen für die Zukunft mehr ergeben, besteht ein Rechtsschutzbedürfnis regelmäßig nicht, denn es ist nicht Aufgabe der Gerichte, einem Beteiligten zu bescheinigen, dass er gegebenenfalls im Recht war oder eine die Verfahrensbeteiligten interessierende Rechtsfrage gutachterlich zu klären. Allerdings kann ein in der Vergangenheit liegender Streit Anlass sein, dass Bestehen eines Mitbestimmungsrechts für die Zukunft feststellen zu lassen. Der Inhalt oder der Umfang vom Beteiligungsrecht können im Beschlussverfahren losgelöst von einem konkreten Ausgangsfall geklärt werden, wenn die Maßnahme, für die ein Beteiligungsrecht in Anspruch genommen wird, häufiger auftritt und sich auch künftig jederzeit wiederholen kann (BAG, Beschluss vom 9. November 2010 - 7 ABR 76/09 - AP Nr. 103 zu § 256 ZPO 1977).

Die Beteiligte zu 1. hat die Feststellung ihrer Zuständigkeit und des Umfangs ihrer Beteiligungsrechte losgelöst von einem konkreten Ausgangsfall zur Entscheidung des Gerichts gestellt. Deshalb ist von einem entsprechenden Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO auch auszugehen. Die Meinungsverschiedenheiten der Beteiligten über die Zuständigkeit der Beteiligten zu 1. dauern wie insbesondere der Vortrag im Verfahren zeigt an. Auch ist davon auszugehen, dass es auch zukünftig zu Einstellungen für den Rechtskreis des SGB II kommen wird, weil die hier zum Anlass genommenen Stellen zeitlich für die Dauer von zwei Jahren befristet waren und auch zukünftig noch von einem erheblichen Arbeitskräftebedarf in den Jobcentern auszugehen sein wird, so dass Wiederholungsgefahr besteht. Deshalb kann gerade nicht ausgeschlossen werden, dass auch in Zukunft vor den Arbeitsgerichten auszutragende Konflikte diesbezüglich entstehen. Dann aber besteht nicht nur ein erhebliches rechtliches Interesse zur Klärung der damit zusammenhängenden Rechtsfrage; es erweist sich darüber hinaus auch als prozessökonomisch, die streitige Rechtsfrage mit Wirkung für die Zukunft durch die Arbeitsgerichtsbarkeit klären zu lassen.

Dabei ist aufgrund des Vorbringens im vorliegenden Beschlussverfahren auch hinreichend klar, dass nur die Beteiligung der Beteiligten zu 1. am Auswahlverfahren und nicht auch ihr unstreitiges Beteiligungsrecht bei der Einstellung im Streit steht. Insbesondere erfasst Satz 1 des § 95 Abs. 2 SGB IX auch die Beteiligung am Auswahlverfahren.

b) Der Feststellungsantrag ist auch begründet.

Die von der Beteiligten zu 1. für sich reklamierte Zuständigkeit, auch an Auswahlverfahren beteiligt zu werden, wenn die Beteiligte zu 2. Personal einstellt, um es nach erfolgter Einstellung der gemeinsamen Einrichtung zur Arbeitsweisung zuzuweisen, besteht.

Zu beteiligen ist nämlich nach Sinn und Zweck des § 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung desjenigen, der die Einstellung vornimmt, also ein Arbeitsverhältnis zu einem der Bewerber begründen will. Vorliegend ist unstreitig, dass das Arbeitsverhältnis entsprechend den gesetzlichen Regelungen mit der Beteiligten zu 2. begründet werden sollte, die Bewerber also Arbeitnehmer der Beteiligten zu 2. werden sollten.

Damit ist vorliegend die Beteiligte zu 1. die für die Wahrnehmung der Rechte aus § 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX zuständige Schwerbehindertenvertretung. Sie ist von Anfang an und damit auch bei einem Vorstellungsgespräch oder der Durchführung eines Auswahlverfahrens zu beteiligen.

Nach § 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ist es u.a. Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder in die Dienststelle zu fördern. Dies bedeutet zum einen, dass sie daran mitwirkt, dass bereits im Betrieb oder in der Dienststelle beschäftigte schwerbehinderte Menschen entsprechend ihrer Behinderung an einem geeigneten Arbeitsplatz eingesetzt werden und zum anderen, dass arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldete schwerbehinderte Menschen in Arbeit gebracht werden. Zur Erfüllung dieser Aufgaben hat der Gesetzgeber der Schwerbehindertenvertretung eine Reihe von Instrumentarien an die Hand gegeben. Zu diesen gehört insbesondere das Recht, an der Prüfung des Arbeitgebers, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können, und damit auch am Auswahlverfahren beteiligt zu werden und darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber die ihm nach dem SGB IX obliegenden Verpflichtungen hinsichtlich der Möglichkeit einer Besetzung freier, frei werdender Stellen und neuer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen erfüllt. Deshalb ist die Schwerbehindertenvertretung vom Arbeitgeber unverzüglich und umfassend zu unterrichten (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Im Rahmen des durch § 95

Abs. 2 Satz 1 SGB IX vorgeschriebenen Anhörungsverfahrens hat die Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeit, dem Arbeitgeber Anregungen und Vorschläge zur Besetzung dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu unterbreiten (BAG, Beschluss vom 15. August 2006 - 9 ABR 61/05 - NZA 2007, 224; Pahlen in Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, Sozialgesetzbuch IX, 12. Auflage 2010, § 95 Rn. 2 ff.). Sinn der Unterrichts- und Anhörungspflicht aus § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ist es zu vermeiden, dass eine Entscheidung des Arbeitgebers die Belange einzelner schwerbehinderter Menschen oder das gemeinsame Gruppeninteresse beeinträchtigt. Die Schwerbehindertenvertretung soll als Sondervertretung, die für die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zuständig ist (§ 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX), an der Willensbildung des Arbeitgebers mitwirken. Sie soll Gelegenheit haben, den Arbeitgeber aus ihrer fachlichen Sicht auf mögliche, ggf. nicht bedachte Auswirkungen seiner Entscheidung hinzuweisen (BAG, Beschluss vom 17. August 2010 - 9 ABR 83/09 - NZA 2010, 1431 = Behindertenrecht 2011, 17; LAG Köln, Beschluss vom 8. April 2009 8 TaBV 113/08 - LAGE - Nr. 2 zu § 95 SGB IX; Düwell in LPK-SGB IX § 95 Rn. 30).

Vorliegend ergibt sich nach Auffassung der erkennenden Beschwerdekammer aus diesen Grundsätzen auch für die Einstellung von Arbeitnehmern, die nach erfolgter Einstellung dem Jobcenter zugewiesen werden sollen, für die Beteiligte zu 1. ein Unterrichts- und Anhörungsrecht aus § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX, wenn sich ein schwerbehinderter oder gleichgestellter behinderter Mensch um eine solche Stelle bewirbt.

Die geplante Zuweisung der einzustellenden Arbeitnehmer an die gemeinsame Einrichtung nach § 44 b SGB II nach erfolgter Einstellung ändert nach Auffassung der erkennenden Beschwerdekammer nichts an der Zuständigkeit der Beteiligten zu 1. Dies folgt aus den §§ 44 i.V.m. 44 h Abs. 5 i.V.m. § 44 d Abs. 4 SGB II.

Gemäß § 44 d Abs. 4 SGB II verbleibt nämlich ausdrücklich die Befugnis zur Begründung von Rechtsverhältnissen mit Arbeitnehmern bei den jeweiligen zuweisenden Trägern und gemäß §§ 44 i i.V.m. 44 h Abs. 5 SGB II verbleibt es insoweit bei der Zuständigkeit der bei dem jeweiligen Träger gebildeten Schwerbehindertenvertretung.

Nach § 44 d Abs. 6 SGB II besteht entgegen der Ansicht der Beteiligten zu 2. für die Geschäftsführerin oder den Geschäftsführer der gemeinsamen Einrichtung (Jobcenter) bei personalrechtlichen Entscheidungen, die in die Zuständigkeit der Träger fallen, lediglich ein Anhörungs- und Vorschlagsrecht. Es ist also - auch wenn dies in der Praxis abweichend gehandhabt werden sollte - gesetzlich geregelt, dass die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer letztlich keine Entscheidung über die Auswahl von Bewerbern zu treffen hat. Nach dem von der Beteiligten zu 2. zur Stützung ihrer Auffassung herangezogenen § 44 d Abs. 4 SGB II kommt eine entsprechende dienst-, personal- und arbeitsrechtliche Befugnis der Geschäftsführerin/des Geschäftsführers nämlich erst nach der erfolgten Zuweisung in Betracht.

Dies widerspricht auch nicht der Gesetzesbegründung, denn eine einheitliche Personalführung kann erst zum Tragen kommen, wenn die Personalführungsbefugnis besteht, also nach der Zuweisung durch den Arbeitgeber. Auswirkungen auf die Einheitlichkeit der Personalsteuerung, also die mittels Personalbedarfsplanung vorgenommene kurz- und langfristige Bestimmung des Personalbedarfs, hat die hier vorgenommene Wertung nicht, denn diese ist von der Personalauswahl losgelöst.

Hinzukommt, dass dem jeweiligen Träger auch die positiven und negativen Zuweisungsentscheidungen obliegen, wie sich aus § 44 g Abs. 5 SGB II schließen lässt, so dass auch der Zustimmungsvorbehalt nach § 44 g Abs. 2 SGB II an der Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung der Beteiligten zu 2. nichts ändert. Denn auch insoweit kommt die Regelung des § 44 i i.V.m. 44 h Abs. 5 SGB II zum Tragen.

Die Regelung berücksichtigt, dass wegen des weiter zum jeweiligen Träger bestehenden Arbeits- oder Dienstverhältnisses die Beteiligungsrechte bei den bei den Trägern gebildeten Vertretungen verbleiben und gewährleistet, dass nicht mehrere Personalvertretungen zuständig sind. Dementsprechend bleiben die Rechte der Personalvertretungen beim Träger für die zugewiesenen Mitarbeiter bestehen. Im Ergebnis sind also die Kompetenzen für personalvertretungsrechtlich relevante Entscheidungen für die zugewiesenen Mitarbeiter geteilt (VG Berlin, Beschluss vom 22. September 2011 - 71 K 9.11 PVB - IÖD 2012, 9). Für die Entscheidungen, für die der Träger zuständig bleibt, hat der Träger die bei ihm gebildeten Personalvertretungen zu beteiligen.

Durch die Zuweisung werden die bestehenden Dienst- oder Arbeitsverhältnisse nicht berührt (BT-Drucksache 17/1555, S. 28). Die Rechte der Personalvertretungen in der gemeinsamen Einrichtung stehen diesen nach § 44 h Abs. 3 SGB II entsprechend den Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach dem SGB IX nur insoweit und auch erst dann zu, soweit der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer Entscheidungsbefugnisse in personalrechtlichen, personalwirtschaftlichen, sozialen oder die Ordnung der Dienststelle betreffenden Angelegenheiten zustehen. Wie aus der Regelung des § 44 d Abs. 4 SGB II folgt, betrifft dies aber gerade nicht die Begründung und Beendigung von Rechtsverhältnissen mit Beamten und Arbeitnehmern.

Auch der Verweis der Beteiligten zu 2. auf § 44 k SGB II, wonach mit der Zuweisung von Tätigkeiten nach § 44 g Abs. 1 und 2 SGB II die Träger der gemeinsamen Einrichtung auch die Planstellen und Stellen zur Bewirtschaftung übertragen, rechtfertigt keine andere Wertung. Nach der von der Beteiligten zu 2. vorgetragenen Gesetzesbegründung soll diese Übertragung der Stellen der Absicherung der dem Geschäftsführer der gemeinsamen Einrichtung übertragenen arbeitsrechtlichen Befugnisse dienen. Zu einer Ausweitung der Befugnisse des Geschäftsführers über die eindeutige Regelung des § 44 d Abs. 4 SGB II hinaus führt die Stellenübertragung dagegen nicht.

Nach alledem muss es bei dem in §§ 44 i i.V.m. 44 h Abs. 5 SGB II niedergelegten Grundsatz bleiben, dass die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte dort zu erfolgen hat, wo die jeweiligen Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten getroffen werden, so dass die Beschwerde der Beteiligten zu 2. zurückzuweisen war.