

Az.: 8 A 76/23.PB
8 K 495/22.PB



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Beschluss

In der Personalvertretungssache

des

- Antragsteller -
- Beschwerdeführer -

prozessbevollmächtigt:

beteiligt

den

- Antragsgegner -
- Beschwerdegegner -

prozessbevollmächtigt:
Bundesagentur für Arbeit
Prozessvertretung Personal Ost
Friedrichstraße 34, 10969 Berlin

wegen

Verletzung von Mitbestimmungsrechten
hier: Beschwerde

hat der 8. Senat des Sächsischen Obergerverwaltungsgerichts durch den Vorsitzenden Richter am Obergerverwaltungsgericht Dr. Freiherr von Welck sowie die ehrenamtlichen Richter Beyer, Gyarmati, Holldorf und Krause ohne mündliche Anhörung

am 7. März 2024

beschlossen:

Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 22. November 2022 - 8 K 495/22.PB - wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe

I.

- 1 Der Antragsteller ist der Personalrat des Jobcenters D....., der Antragsgegner dessen Geschäftsführer. Der Antragsteller rügt die Verletzung seines Mitbestimmungsrechts gem. § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG im Zusammenhang mit der Beendigung der dauerhaften Zuweisung einer Tätigkeit in dem Jobcenter D..... von sechs Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit.
- 2 Frau Y....., Frau C....., Frau L....., Frau K....., Frau A..... sowie Frau B..... sind Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit (künftig: Bundesagentur) und dem Jobcenter D..... auf Dauer zugewiesen worden. Im Januar 2022 beendete die Bundesagentur die Zuweisungen zum 31. Januar 2022 und wies die Beschäftigten zum 1. Januar 2024 erneut dem Jobcenter D..... zu. Mit den Vorlagen Nr. 14/.... bis 19/.... vom... Januar 2022 informierte der Antragsgegner den Antragsteller von der befristeten Aufhebung der Zuweisungen. Die genannten Beschäftigten sollten vom 1. Februar 2022 bis zum 31. Dezember 2023 jeweils als Fachkraft Kurzarbeitergeld/Insolvenzgeld/Leistungen nach Altersteilzeitgesetz im Operativen Service in der Arbeitsagentur D..... tätig werden und nach Beendigung der Maßnahme mit Wirkung vom 1. Januar 2024 erneut zum Jobcenter D..... zugewiesen werden. Die Tätigkeiten einzelner Beschäftigter wurden über diesen Zeitpunkt hinaus verlängert und deren erneute Zuweisung zum Jobcenter D..... verschoben. In seiner Sitzung am 31. Januar 2022 gab der Antragsteller die Vorlagen noch am selben Tag an den Antragsgegner zurück und forderte die Mitbestimmung zur Beendigung der Zuweisung ein. Dies lehnte der Antragsgegner mit E-Mail vom selben Tag mit der Begründung ab,

ihm werde im Fall einer Zuweisungsbeendigung gegenüber dem Träger keine Befugnis zugestanden, weshalb dies für die Personalvertretung nicht anders sein könne.

3 Am 9. März 2022 hat der Antragsteller das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren eingeleitet. Zur Begründung hat er im Wesentlichen ausgeführt:

4 Da bei einer Beendigung einer dauerhaften Zuweisung von Beschäftigten an das Jobcenter D..... die Zustimmung der Personalvertretungen nicht eingeholt werde, erführen die Betroffenen nicht denselben Schutz wie die Beschäftigten bei anderen personellen Einzelmaßnahmen wie Versetzung, Umsetzung, Abordnung, Personalgestellung und Zuweisung. Bestehe bei der Beendigung der Zuweisung weder für den Personalrat der abgebenden noch den der aufnehmenden Dienststelle ein Mitbestimmungsrecht, entstehe aufgrund der besonderen rechtlichen Struktur des Jobcenters als gemeinsame Einrichtung eine nicht gewollte Regelungslücke. Die Personalvertretungen in der jeweilig betroffenen Dienststelle müssten prüfen können, ob durch den Weg- oder Zugang eines Beschäftigten für diesen oder andere Beschäftigte Nachteile entstünden oder ob durch die Maßnahme der Dienstfrieden gestört werde. Dies sei bei der Beendigung einer Zuweisung an das Jobcenter vor dem vorgesehenen Zeitpunkt und der damit verbundenen Rückkehr in die Dienststelle eines Trägers nur möglich, wenn der Personalrat des Jobcenters bei Beendigung der Zuweisung ein Mitbestimmungsrecht nach § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG habe. Ob die – unbefristete oder befristete – Beendigung einer dauerhaft erfolgten Zuweisung der Mitbestimmung des Personalrats nach § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG unterliefe, sei höchstrichterlich nicht geklärt.

5 Der Antragsteller hat beantragt,

1. festzustellen, dass der Antragsgegner im Zusammenhang mit der Beendigung der Zuweisung von Frau Y..... in das Jobcenter D..... das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nach § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG verletzt hat;
2. festzustellen, dass der Antragsgegner im Zusammenhang mit der Beendigung der Zuweisung von Frau C..... in das Jobcenter D..... das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nach § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG verletzt hat;
3. festzustellen, dass der Antragsgegner im Zusammenhang mit der Beendigung der Zuweisung von Frau L..... in das Jobcenter D..... das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nach § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG verletzt hat;

4. festzustellen, dass der Antragsgegner im Zusammenhang mit der Beendigung der Zuweisung von Frau K..... in das Jobcenter D..... das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nach § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG verletzt hat;
5. festzustellen, dass der Antragsgegner im Zusammenhang mit der Beendigung der Zuweisung von Frau A..... in das Jobcenter D..... das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nach § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG verletzt hat;
6. festzustellen, dass der Antragsgegner im Zusammenhang mit der Beendigung der Zuweisung von Frau B..... in das Jobcenter D..... das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nach § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG verletzt hat;

6 Der Antragsgegner hat beantragt,

die Anträge abzulehnen.

7 Zur Begründung hat er im Wesentlichen ausgeführt:

8 Ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers bestehe nicht, weil keine Maßnahmen i. S. v. § 70 Abs. 1 BPersVG vorgelegen hätten. Gegenstand des Beteiligungsverfahrens könnten nur Maßnahmen des Dienststellenleiters sein. Er habe die Unterbrechung der Zuweisung aber nicht veranlasst. Vielmehr habe darüber die Trägerin, die Bundesagentur, entschieden. Deshalb seien dem Antragsteller die Aufhebungen der Zuweisungen im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zur Kenntnis gegeben worden. Die hier betroffenen Beschäftigten würden nicht dauerhaft aus dem Jobcenter D..... ausgegliedert und in die Agentur für Arbeit D....., einer fremden Dienststelle, eingegliedert. Sie seien beim Jobcenter D..... mit offenem Ende beschäftigt, was sie auch während ihrer vorübergehenden Tätigkeit bei der Bundesagentur blieben. Sie übten vorübergehend bei ihrer Stammdienststelle ihres Arbeitgebers Tätigkeiten aus, die sie selbst dort zeitlich befristet verrichten wollten. Es bleibe das freie Entscheidungsrecht des Arbeitgebers, sein Personal zurückholen zu können. Eine vergleichbare Interessenlage mit den Maßnahmen „Abordnung“ und „Versetzung“ liege nicht vor. Es bestehe auch kein Mitbestimmungsrecht im Falle einer Kündigung oder einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Zustimmung der Stammdienststelle.

9 Das Verwaltungsgericht hat die Anträge abgelehnt und im Wesentlichen auf Folgendes verwiesen:

„Das vom Antragsteller beanspruchte Mitbestimmungsrecht nach § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG bei der Beendigung einer dauerhaften Zuweisung von Beschäftigten eines Trägers in das Jobcenter D..... besteht nicht.

Der Antragsteller ist die nach § 44h Abs. 1 Satz 1 SGB II bestehende Personalvertretung bei dem Jobcenter D....., das als gemeinsame Einrichtung der Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit D....., und der Landeshauptstadt D..... gebildet worden ist. Nach § 44h Abs. 3 SGB II stehen dem Antragsteller die Rechte nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz zu, soweit der Trägerversammlung oder der Geschäftsführerin bzw. dem Geschäftsführer Entscheidungsbefugnisse in personalrechtlichen, personalwirtschaftlichen, sozialen oder die Ordnung der Dienststelle betreffenden Angelegenheiten zustehen. Soweit die Entscheidungsbefugnisse bei den Trägern des Jobcenters liegen, bleiben nach § 44h Abs. 5 SGB II die Rechte der Personalvertretungen der abgebenden Dienstherrn und Arbeitgeber unberührt. Nach diesen Regelungen gilt auch für die als gemeinsame Einrichtung gebildeten Jobcenter der allgemeine personalvertretungsrechtliche Grundsatz, dass die Beteiligungsrechte der Personalvertretung zustehen, die bei der Dienststelle gebildet ist, deren Leiter die beteiligungspflichtige Maßnahme zu treffen beabsichtigt oder getroffen hat. Demgegenüber kommt es nicht darauf an, ob der Dienststellenleiter nach den zuständigkeitsregelnden oder organisationsrechtlichen Vorschriften für den Erlass der Maßnahme zuständig ist. Letzteres ist keine personalvertretungsrechtliche, sondern eine behördenrechtliche Frage. So ist die Personalvertretung als dienststelleninternes Organ nach § 70 Abs. 1 i. V. m. Abs. 2 Satz 1 BPersVG n. F. (§ 69 Abs. 1 i. V. m. Abs. 2 Satz 1 BPersVG a. F.) in der Regel zur Mitbestimmung bei solchen Maßnahmen berufen, die von ihrem Partner, mithin der Leitung der "eigenen" Dienststelle, beabsichtigt werden (vgl. BVerwG, Beschl. v. 17. Mai 2017 - 5 P 2/16 -, juris Rn. 15; Beschl. v. 19. Februar 2019 – 5 P 1/17 -, juris Rn. 13). Der Personalrat, der bei einem als gemeinsamen Einrichtung gebildeten Jobcenter besteht, kann von der Geschäftsführung des Jobcenters eine personalvertretungsrechtliche Beteiligung nur bei solchen Maßnahmen beanspruchen, die der Geschäftsführer des Jobcenters zu treffen beabsichtigt oder getroffen hat und die nach § 44h Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 78 ff. BPersVG beteiligungspflichtig sind. An einer solchen Maßnahme fehlt es hier.

Die Beendigung der Zuweisung ist keine Maßnahme des Beteiligten, sondern der Trägeragentur – hier der Agentur für Arbeit D..... Für diese Maßnahme ist der Antragsteller nicht zur Mitbestimmung berufen.

Nach § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG bestimmt der Personalrat in Personalangelegenheiten u. a. mit bei einer Zuweisung von mehr als drei Monaten. Das darin normierte Mitbestimmungsrecht ist im Zusammenhang zu sehen mit § 44g Abs. 1 SGB II, wonach bei einer Zuweisung von Tätigkeiten bei einer gemeinsamen Einrichtung ein Zustimmungserfordernis der Geschäftsführung der gemeinsamen Einrichtung besteht. Für eine Beendigung der Zuweisung durch die Trägeragentur ist aber weder ein Zustimmungserfordernis noch eine Entscheidungsbefugnis der Geschäftsführerin oder des Geschäftsführers der gemeinsamen Einrichtung ersichtlich. Dementsprechend fehlt es auch an einem Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung. Zwar existiert kein geschriebener oder ungeschriebener Grundsatz des Inhalts, dass bei ein und derselben Maßnahme stets nur eine einzige Interessenvertretung zu beteiligen ist. So ist in der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts anerkannt, dass bei der Versetzung grundsätzlich der Personalrat der abgebenden wie auch derjenige der aufnehmenden

Dienststelle zu beteiligen ist. Entsprechendes kann bei einer Umsetzung in Betracht kommen, wenn davon die Beschäftigten mehrerer Dienststellenteile mit jeweils eigenen Personalvertretungen berührt sind (BVerwG, Beschl. v. 16. April 2012 – 6 P 1/11 -, juris Rn. 54). Die Situation bei der Beendigung einer Zuweisung ist jedoch nicht vergleichbar mit einer Versetzung oder Umsetzung, sondern mit der Situation bei einer Kündigung oder anderweitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Auch in diesen Fällen besteht kein Mitbestimmungsrecht. Eine Beteiligungslücke liegt darin nicht, auch wenn der Weggang eines Beschäftigten sich auf die übrigen Beschäftigten auswirkt.“

- 10 Der Antragsteller hat gegen die verwaltungsgerichtliche Entscheidung Beschwerde eingelegt.
- 11 Zu ihrer Begründung vertieft er mit Schriftsatz vom 24. April 2023 sein bisheriges Vorbringen und führt ergänzend aus: Es sei unzutreffend, dass die Situation bei der Beendigung einer Zuweisung nicht vergleichbar sei mit einer Versetzung oder Umsetzung, sondern mit der Situation bei einer Kündigung oder anderweitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Personelle Einzelmaßnahmen wie die Versetzung, Umsetzung, Abordnung oder Zuweisung würden vom Gesetzgeber im Bundespersonalvertretungsgesetz gerade nicht wie eine Kündigung behandelt. Die erstere personelle Maßnahme löse ein Mitbestimmungsrecht aus, die Kündigung nur eine Mitwirkung. Es gehe hier darum, dass bei solchen personellen Einzelmaßnahmen das Interesse der Beschäftigten sowohl der abgebenden als auch der aufnehmenden Dienststelle berührt sein könne. Letztendlich gehe es bei der Beendigung einer Zuweisung gerade nicht um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die dazu führe, dass der Beschäftigte in keiner einzelnen Dienststelle mehr seine Arbeit verrichten könne, sondern es gehe darum, dass ein Beschäftigter, der noch in einem Arbeitsverhältnis stehe, seinen Arbeitsplatz zu wechseln habe. Bei diesen personellen Maßnahmen werde den Personalvertretungen ausdrücklich ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt. Die Interessenlage stelle sich von Sinn und Zweck her bei der Beendigung einer Zuweisung nicht anders dar als bei einer Versetzung oder Umsetzung, bei der zwei Dienststellen betroffen seien. Beide Male gebe es eine abgebende und eine aufnehmende Dienststelle. Über die unterschiedlichen Interessenlagen der Dienststellen hätten entsprechend Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts beide Personalvertretungen mitzubestimmen. Aufgrund der bestehenden gefestigten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Zuständigkeit der Personalvertretung der abgebenden und der aufnehmenden Dienststelle bei einer personellen Einzelmaßnahme, die nicht den Bestand des Arbeitsverhältnisses in Frage stelle, sei der Auffassung des Verwaltungsgerichts nicht zu folgen. Des Weiteren sei zu beachten, dass bei einer neuerlichen Versetzung oder Umsetzung, die auch eine

Rückversetzung oder Umsetzung sein könne, wieder beide Personalvertretungen zu beteiligen sein. Zuweisungen und Abordnungen seien grundsätzlich nur etwas Vorübergehendes. Hier wüssten die beteiligten Personalvertretungen, dass die Beschäftigten in die Dienststelle zurückkehren würden. Erst durch die gesetzlich möglich gewordene dauerhafte Zuweisung zu einem Jobcenter sei eine Beteiligungslücke entstanden. So wie bei einer auf Dauer angelegten Versetzung unstreitig die Rückversetzung als neue Versetzung der erneuten Mitbestimmung unterliege, löse die Beendigung einer zuvor erfolgten dauerhaften Zuweisung erneut die Mitbestimmung des Antragstellers als des abgebenden Personalrats aus.

12 Er beantragt daher schriftsätzlich,

den Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 22. November 2022 - 8 K 495/22.PB - abzuändern und

1. festzustellen, dass der Antragsgegner im Zusammenhang mit der Beendigung der Zuweisung von Frau Y..... in das Jobcenter D..... das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nach § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG verletzt hat;
2. festzustellen, dass der Antragsgegner im Zusammenhang mit der Beendigung der Zuweisung von Frau C..... in das Jobcenter D..... das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nach § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG verletzt hat;
3. festzustellen, dass der Antragsgegner im Zusammenhang mit der Beendigung der Zuweisung von Frau L..... in das Jobcenter D..... das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nach § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG verletzt hat;
4. festzustellen, dass der Antragsgegner im Zusammenhang mit der Beendigung der Zuweisung von Frau K..... in das Jobcenter D..... das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nach § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG verletzt hat;
5. festzustellen, dass der Antragsgegner im Zusammenhang mit der Beendigung der Zuweisung von Frau A..... in das Jobcenter D..... das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nach § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG verletzt hat;
6. festzustellen, dass der Antragsgegner im Zusammenhang mit der Beendigung der Zuweisung von Frau B..... in das Jobcenter D..... das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers nach § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG verletzt hat.

(Alt.: festzustellen, dass die Beendigung einer Zuweisung in das Jobcenter D..... ohne Beteiligung des Antragstellers dessen Mitbestimmungsrecht nach § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG verletzt.)

- 13 Der Antragsgegner beantragt schriftsätzlich,
- die Beschwerde des Antragstellers zurückzuweisen.
- 14 Zur Begründung vertieft er mit Schriftsatz vom 20. Juni 2023 sein bisheriges Vorbringen und führt ergänzend aus: Bei der umfassenden Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes, die zum 15. Juni 2021 in Kraft getreten sei, hätte für den Gesetzgeber Gelegenheit bestanden, den Mitwirkungstatbestand klarstellend so zu regeln, wie es der Antragsteller begehre; dies sei bewusst nicht geschehen. Auch der Verweis auf den Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 16. September 1994 (- 6 B 33/93 -, juris) treffe nicht zu. Dort sei ausdrücklich die Mitteilung enthalten, dass bei der Versetzung eines Beamten, wenn dies vom Gesetzgeber nicht ausdrücklich anders geregelt sei, auch der Personalrat der aufnehmenden Dienststelle mitzubestimmen habe. Darum gehe es aber vorliegend nicht. Die vorliegende Fallgestaltung sei mit der vom Bundesverwaltungsgericht entschiedenen nicht vergleichbar. Die von dem Antrag erfassten Personen seien nicht dauerhaft aus dem Jobcenter D..... aus- und in die Agentur für Arbeit D....., einer fremden Dienststelle, eingegliedert worden. Sie übten vorübergehend bei ihrer Stammdienststelle ihres Arbeitgebers Tätigkeiten aus, die sie selbst dort zeitlich befristet verrichten sollten. Auch seien die Aussagen in der vom Antragsteller zitierten Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 16. April 2012 (- 6 P 1/11 -, juris Rn. 54) nicht verallgemeinerungsfähig. Die Entscheidung sei im Zusammenhang mit dem gesetzlich geregelten Übergang der Beamten und Arbeitnehmer der früheren Bundesanstalt für Flugsicherung auf das Luftfahrt-Bundesamt ergangen. Es sei davon auszugehen, dass der vom Antragsteller herangezogene Mitbestimmungstatbestand im Gesetz bewusst nicht genannt worden sei, weil es das freie Entscheidungsrecht des Arbeitgebers bleibe, sein Personal zurückholen zu können. Es bestehe auch dann keine Mitbestimmung des Antragstellers, wenn das Arbeitsverhältnis Beschäftigter im Jobcenter gekündigt oder einvernehmlich mit Zustimmung der Stammdienststelle beendet werde. Damit könne erst recht kein Mitbestimmungsrecht angenommen werden, wenn es sich „nur“ um die Beendigung einer Zuweisung handele.
- 15 Die Beteiligten haben im Erörterungstermin vom 11. Januar 2024 auf eine mündliche Anhörung verzichtet und sich mit der Entscheidung durch den Vorsitzenden als Berichterstatter einverstanden erklärt.
- 16 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands sowie des Vorbringens der Beteiligten im Übrigen wird auf die Niederschrift der mündlichen Anhörung, die

Gerichtsakte dieses Verfahrens, die Gerichtsakten des Verfahrens 8 K 495/22.PB und die von den Beteiligten vorgelegten Unterlagen verwiesen.

II.

- 17 Der Senat kann ohne mündliche Anhörung entscheiden, da sich die Beteiligten hiermit einverstanden erklärt haben, § 108 Abs. 2 BPersVG, § 90 Abs. 2, § 83 Abs. 4 Satz 3 ArbGG. Eine einvernehmliche Übertragung auf den Berichterstatter ist gemäß § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 7 ArbGG nicht möglich.
- 18 Die zulässige Beschwerde ist unbegründet. Das Verwaltungsgericht hat die Anträge zu Recht abgelehnt.
- 19 1. Der Antrag ist zulässig. Insbesondere hat der Antragsteller ein Rechtsschutzbedürfnis an der begehrten Feststellung, auch wenn sich die Maßnahmen des Antragsgegners, die das personalvertretungsrechtliche Verfahren ausgelöst haben, bereits vor Einleitung des Verfahrens erledigt haben. Denn unabhängig davon, ob die Beschäftigten noch bei der Arbeitsagentur D..... tätig oder wieder dem Jobcenter D..... zugewiesen sind, wird sich die strittige und entscheidungserhebliche Frage der Mitbestimmungsbedürftigkeit der Aufhebung der Zuweisungen zwischen den Beteiligten auch künftig mit einiger Wahrscheinlichkeit erneut stellen (BVerwG, Beschl. v. 30. Juni 2015 - 5 PB 16/14 -, juris Rn. 12 ff.).
- 20 2. Dem Antragsteller steht aber kein Mitbestimmungsrecht zu.
- 21 Gemäß § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG bestimmt der Personalrat bei einer Zuweisung mit. Ein solcher Fall liegt allerdings bei den hier streitgegenständlichen Beendigungen der Zuweisungen von mehreren Beschäftigten der Bundesagentur nicht vor. Dies ergibt sich aus Folgendem:
- 22 Dem Antragsteller stehen gemäß § 44h Abs. 3 SGB II alle Rechte entsprechend den Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes unter anderem dann zu, soweit dem Geschäftsführer Entscheidungsbefugnisse in personalrechtlichen, personalwirtschaftlichen, sozialen oder die Ordnung der Dienststelle betreffenden Angelegenheiten zustehen.
- 23 Gemäß § 44g Abs. 1 Satz 1 SGB II bedarf die Zuweisung von Tätigkeiten bei der gemeinsamen Einrichtung an Beamte sowie Arbeitnehmer der Träger und der nach §

6 Absatz 2 Satz 1 SGB II herangezogenen Gemeinden und Gemeindeverbände der Zustimmung des Geschäftsführers der gemeinsamen Einrichtung. Die Zuweisung kann gemäß seinem Absatz 5 aus dienstlichen Gründen mit einer Frist von drei Monaten (Satz 1 Nr. 1) sowie auf Verlangen des Beamten oder des Arbeitnehmers aus wichtigem Grund jederzeit (Satz 1 Nr. 2) beendet werden. Der Geschäftsführer kann der Beendigung nach Nummer 2 aus zwingendem dienstlichen Grund widersprechen, § 44g Abs. 5 Satz 2 SGB II. Daher hat der Personalrat des Jobcenters in den Fällen, in denen die Zuweisung oder deren Beendigung der Zustimmung des Geschäftsführers bedarf, gemäß § 78 Abs. 1 Alt. 2 BPersVG hierüber mitzubestimmen. Dies gilt nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts für die Zuweisung einer Tätigkeit sowohl an Beschäftigte der Bundesagentur wie an Beschäftigte des kommunalen Trägers (Beschl. v. 18. April 2023 - 5 P 15/21 -, juris Rn. 10). Die Mitwirkung des Personalrats dabei ist mit dem Zustimmungserfordernis des Geschäftsführers verknüpft und kann nicht über dessen Zweck hinausgehen (SächsOVG, Beschl. v. 6. Mai 2021 - 8 A 2/20.PB -, juris Rn. 36).

- 24 Hiervon ausgehend besteht bei der hier in Frage stehenden Beendigung der Zuweisungen für einen mehrjährigen Zeitraum kein Mitbestimmungsrecht, weil ihr der Antragsgegner nicht gemäß § 44g Abs. 5 Satz 2 SGB II widersprechen konnte. Ob die erneute Zuweisung an das Jobcenter nach Ablauf der drei- oder mehrjährigen Unterbrechung auch einer erneuten Zustimmung des Antragsgegners und damit auch des Antragstellers bedarf, ist in der obergerichtlichen Rechtsprechung umstritten und noch nicht höchstrichterlich entschieden (BVerwG, Beschl. v. 30. Juni 2022 - 5 PB 16/21 -, juris Rn. 2 f.)
- 25 Die Beendigung der Zuweisungen bedarf auch nicht in erweiternder Auslegung des § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG der Zustimmung des Antragstellers.
- 26 Bei der Zuweisung handelt es sich um die Arbeitsübertragung an einen Beschäftigten unter Beibehaltung des bisherigen Dienstherrnverhältnisses (BVerwG, Beschl. v. 24. September 2013 - 6 P 4/13 -, juris Rn. 12). Die Definition der Zuweisung orientiert sich auch für Beschäftigte an der beamtenrechtlichen Definition (§ 29 BBG); sie hat eine Auffangfunktion und ist wie die Abordnung und Versetzung eines Beamten durch die Eingliederung des Bediensteten in den Dienstbetrieb gekennzeichnet (a. a. O. Rn. 16 und Rn. 22). Sie unterscheidet sich von der Abordnung und Versetzung jedoch dadurch, dass kein neues bzw. anderes Dienstherrnverhältnis begründet wird, ein Dienstverhältnis zum Jobcenter, das keine Dienststelle der Bundesagentur darstellt,

nicht entsteht (BVerwG, a. a. O. Rn. 17). Der einem Jobcenter zugewiesene Beschäftigte verbleibt personalrechtlich vielmehr bei der Einstellungsdienststelle, also der Bundesagentur; dem Jobcenter kommt keine Dienstherreneigenschaft zu (vgl. insbesondere § 44g Abs. 3, § 44d Abs. 4, § 44b Abs. 1 SGB II und § 4 Abs. 3 TV-BA, zum Ganzen auch BVerwG, a. a. O. Rn. 12 ff.).

- 27 Die vom Antragsteller angeführte Rechtsprechung zur Mitbestimmung des Personalrats der aufnehmenden Behörde bei einer Versetzung oder Umsetzung ist nicht auf die vorliegende Konstellation übertragbar.
- 28 Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschl. v. 16. September 1994 - 6 P 33/93 -, juris Rn. 17 ff.) ist auch der Personalrat der aufnehmenden Behörde bei einer Versetzung mitbestimmungsberechtigt, da die Versetzung auch die Interessen der aufnehmenden Behörde, die der Personalrat zu schützen hat, berührt. Dabei ist unschädlich, dass die aufnehmende Dienststelle keine Maßnahme im Zusammenhang mit der Versetzung trifft. Denn die Maßnahme entfaltet Doppelwirkung, denn es werden die Personalangelegenheiten mehrerer Dienststellen in einem Akt geregelt. Es ist auch unerheblich, ob die aufnehmende Dienststelle einen „bestimmenden Einfluss“ auf die Versetzung zu ihr hat. Das Gesagte gilt auch für eine Umsetzung, die mit einem Dienststellenwechsel verbunden ist. Auch hier sind die Personalräte der abgebenden und die der aufnehmenden Dienststelle zu beteiligen (BVerwG, Beschl. v. 16. Juni 2000 - 6 P 6/99 -, juris Rn. 18 ff.). Die doppelte Dienststellenbetroffenheit führt auch bei einer Abordnung i. S. v. § 78 Abs. 1 Nr. 7 Alt. 1 BPersVG vorbehaltlich anderer gesetzlicher Regelungen zu einer Beteiligungspflicht der jeweiligen Personalvertretungen (BVerwG, Beschl. v. 24. September 2013 - 6 P 4/13 -, juris Rn 21 m. w. N.). Dabei geht das Bundesverwaltungsgerichts in solchen Fällen davon aus, dass ein geschriebener oder ungeschriebener Grundsatz des Inhalts, dass bei ein und derselben Maßnahme stets nur eine einzige Interessenvertretung zu beteiligen ist, nicht existiert (BVerwG, Beschl. v. 16. April 2012 - 6 P 1/11 -, juris Rn. 54).
- 29 Ausgehend hiervon ist in der Rechtsprechung und Kommentarliteratur anerkannt, dass auch die Beendigung einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme durch ihre Aufhebung der Mitbestimmung unterliegen kann (als „actus contrarius“, näher dazu Ilbertz/Widmaier, Bundespersonalvertretungsgesetz, 15. Aufl. 2023, § 78 Rn. 68).
- 30 Allerdings sind diese Grundsätze nicht auf die hier streitgegenständlichen Zuweisungsbeendigungen übertragbar.

- 31 Es trifft zwar zu, dass auch die Beendigung einer Zuweisung die Interessen des Jobcenters berührt. Die Zuweisung einer Tätigkeit im Jobcenter verlangt die faktische Eingliederung des Mitarbeiters in die Behörde. Mit ihrer Beendigung oder - wie hier ihrer Unterbrechung - geht ein Wechsel der Aufgabenzuweisung einher, der der „abgebenden“ wie der „aufnehmenden“ Behörde organisatorische Maßnahmen abverlangt. Daher spricht einiges dafür, dass auch in einem solchen Fall durch das vom Antragsteller begehrte Mitbestimmungsrecht die Interessen der Beschäftigten der betroffenen Dienststelle geschützt werden könnten. Dies gilt aber nicht, wenn der Gesetzgeber eine andere Regelung getroffen hat (BVerwG, Beschl. v. 29. Januar 2003 - 6 P 19/01 -, juris Rn. 13 m. w. N.). So liegt es aber hier:
- 32 Anders als eine Versetzung oder eine Umsetzung kommt es bei einer Zuweisung, wie sich aus deren rechtlichem Charakter ergibt, nicht zu einer dauerhaften, den Wirkungen einer Einstellung ähnlichen Eingliederung in eine neue Dienststelle. Vielmehr werden dem Mitarbeiter Arbeiten zugewiesen, die er, ohne die Dienststelle zu wechseln, beim Jobcenter zu erledigen hat.
- 33 Darüber hinaus hat der Gesetzgeber in § 44h Abs. 3 SGB II geklärt, dass ein Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung eines Jobcenters nur im Rahmen der Entscheidungsbefugnisse seines Geschäftsführers besteht. Die Zustimmung des Geschäftsführers zu einer Zuweisung ist daher als die Maßnahme zu werten, an welcher der Personalrat des Jobcenters im Wege der Mitbestimmung zu beteiligen ist (BVerwG, Beschl. v. 24. September 2013 a. a. O. Rn. 22 m. w. N.). Dies muss auch dann gelten, wenn der Geschäftsführer einer Beendigung der Zuweisung nach § 44g Abs. 5 Satz 2 SGB II widerspricht und damit ebenfalls eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ergreift. Es würde dem in § 44h SGB zu Tage tretenden Gesetzeskonzept eines Gleichlaufs zwischen Maßnahmen des Geschäftsführers und Mitbestimmung der Personalvertretung aber widersprechen, wenn über die Befugnisse des Geschäftsführers hinaus der Personalrat des Jobcenters bei Maßnahmen mitbestimmen könnte, die allein einer anderen Behörde obliegen. Besteht - wie hier - kein Widerspruchsrecht des Geschäftsführers gegen die Beendigung einer Zuweisung, mag sie auch zu Belastungen in seiner Behörde führen, dann besteht spiegelbildlich auch kein Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung, da es an einer Maßnahme des Geschäftsführers fehlt. Das Recht, gemäß § 44d Abs. 6 SGB II bei personalrechtlichen Entscheidungen, die nicht in seiner Zuständigkeit liegen, angehört zu werden und auch Vorschläge machen zu können, ändert daran nichts, da es sich nicht um eine Maßnahme des Geschäftsführers handelt und diese Befugnisse für die zuständige

Behörde keinerlei Verbindlichkeit haben. In diesem Rahmen reicht es aus, wenn der Personalrat des Jobcenters im Wege der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 BPersVG über die geplante Maßnahme des Trägers informiert wird; dies ist vorliegend auch geschehen.

- 34 Zudem wäre es auch offen, welche rechtlichen Folgen mit der Verweigerung einer Zustimmung zu einer solchen Maßnahme einhergingen. Die die Zuweisung beendende Behörde wäre an das Votum des Personalrats des Jobcenters nicht gebunden; der Geschäftsführer des Jobcenters aber hätte keine rechtliche Handhabe, die Maßnahme, deren Zustimmung verweigert wurde, zu verhindern.
- 35 Nach alledem hat die Beschwerde daher keinen Erfolg.
- 36 Einer Kostenentscheidung bedarf es nicht (§ 83 Abs. 2 BPersVG i. V. m. § 80 Abs. 1, § 2a Abs. 1, § 2 Abs. 2 GKG).
- 37 Die Rechtsbeschwerde ist zuzulassen, weil die Voraussetzungen des § 83 Abs. 2 BPersVG, § 92 Abs. 1, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG vorliegen. Die Frage, ob dem Antragsteller bei der Beendigung einer Zuweisung gemäß § 78 Abs. 1 Nr. 7 BPersVG ein Mitbestimmungsrecht zukommt, ist bisher höchstrichterlich nicht abschließend geklärt.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen den Beschluss steht der Antragsgegnerin die Rechtsbeschwerde zu.

Die Rechtsbeschwerde ist bei dem Bundesverwaltungsgericht, Simsonplatz 1, 04107 Leipzig, innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form nach Maßgabe des § 83 Abs. 2 BPersVG, § 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. Die Rechtsbeschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Rechtsbeschwerde gerichtet ist und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss die Rechtsbeschwerde eingelegt werde.

Die Rechtsbeschwerde ist innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Zustellung dieses Beschlusses zu begründen. Die Begründung ist bei dem Bundesverwaltungsgericht, Simsonplatz 1, 04107 Leipzig schriftlich oder in elektronischer Form nach Maßgabe des § 83 Abs. 2 BPersVG, § 46c ArbGG und der Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung einzureichen. Die Begründung muss einen

bestimmten Antrag enthalten, die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt, und, soweit die Rechtsbeschwerde darauf gestützt wird, dass das Gesetz in Bezug auf das Verfahren verletzt sei, die Tatsachen bezeichnen, die den Mangel ergeben.

Einlegung und Begründung der Rechtsbeschwerde müssen durch einen Prozessbevollmächtigten erfolgen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten nur die in § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes bezeichneten Organisationen zugelassen. Diese müssen durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln.

Ein Beteiligter, der zur Vertretung berechtigt ist, kann sich selbst vertreten.

gez.:
v. Welck

Beyer

Gyarmati

gez.:
Holldorf

Krause