

Az.: PL 9 A 147/12
9 K 1460/11

Ausfertigung



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Beschluss

In der Personalvertretungssache

des Herrn
Geschäftsführer des Staatsbetriebs
Sächsische Informatik Dienste

- Antragsteller -
- Beschwerdegegner -

gegen

den Örtlichen Personalrat der Zentrale
des Staatsbetriebs Sächsische Informatik Dienste
vertreten durch die Vorsitzende

- Antragsgegner -
- Beschwerdeführer -

prozessbevollmächtigt:

wegen

Anfechtung der Wahl zum Örtlichen Personalrat 2011 - Zentrale des
Staatsbetriebs Sächsische Informatik Dienste
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 Köhler und Maurer aufgrund der mündlichen Verhandlung

am 29. Januar 2015

beschlossen:

Die Beschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 2. Dezember 2011 - 9 K 1460/11 - wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

- 1 Der Antragsteller ficht die Wahl zum Örtlichen Personalrat der Zentrale D..... des Staatsbetriebs Sächsische Informatik Dienste (künftig: SID) am 11. Mai 2011 an, weil seiner Auffassung nach der Wahlvorstand nicht ordnungsgemäß bestellt worden sei und im Bereich des SID nur ein einheitlicher Personalrat hätte gewählt werden dürfen; damit und durch die Verselbständigungsbeschlüsse seiner drei Niederlassungen gemäß § 6 Abs. 3 Satz 1 SächsPersVG sei gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlrecht i. S. v. § 25 Abs. 1 SächsPersVG verstoßen worden.
- 2 Bei dem SID handelt es sich um einen Staatsbetrieb, der aus einer Zentrale am Standort R..... Straße und O.....platz in D....., den Niederlassungen D....., K..... und L..... sowie dem Finanzministerium unmittelbar nachgeordneten Landesrechnungszentrum Steuern besteht. Der Staatsbetrieb erbringt gemäß § 10 Abs. 2 Satz 2 SächsVwOrgG informationstechnische Leistungen im Auftrag der Staatskanzlei und der Staatsministerien und kann gemäß dessen Satz 3 mit staatlichen Behörden, die nicht der Staatsregierung unterstellt sind, dem Landtag und mit kommunalen Körperschaften sowie anderen juristischen Personen des öffentlichen Rechts Verträge über die Erbringung informationstechnischer Leistungen abschließen. Das Landesrechnungszentrum Steuern ist als Oberbehörde gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 1 b SächsVwOrgG Teil des SID. Die vorgenannten Vorschriften sind mit Wirkung zum 1. Januar 2011 nach Art. 28 Nr. 1, Art. 35 Abs. 1 des Haushaltsbegleitgesetzes 2011/2012 in das Sächsische Verwaltungsorganisationsgesetz aufgenommen wor-

den. Gemäß der Gemeinsamen Verwaltungsvorschrift der Sächsischen Staatskanzlei und der Sächsischen Staatsministerien über die Errichtung des Staatsbetriebes Sächsische Informatik Dienste (VwV SID) vom 27. November 2007 (zuletzt enthalten in der Verwaltungsvorschrift vom 10. Dezember 2013, SächsABl. Sdr. S. Seite 832) erbringt es die in Ziff. II VwV SID dort näher bezeichneten Aufgaben. Die Zentrale in D..... bestand 2011 aus 60 Wahlberechtigten, die Niederlassungen in K..... und D..... hatten im Jahr 2011 60 und mehr, die Niederlassung in L..... hatte 55 Wahlberechtigte. Der SID besteht aus vier Unternehmensbereichen, nämlich „Zentrale Dienste“, „Entwicklung“, „Betrieb“ sowie „Kundenbetreuung“. Die Niederlassungen D....., K..... und L..... bestehen aus drei oder vier sogenannten Bereichen, die in den Organigrammen näher bezeichnet sind. Die Niederlassungen betreuen im Wesentlichen weiterhin die Behörden als Kunden, für die sie bereits vor Einrichtung des SID als Teile dieser Behörden zuständig waren. Neue Aufgaben werden dem SID durch den Abschluss einer entsprechenden Leistungsvereinbarung mit dem Kunden übertragen; die Leistungsvereinbarung wird für den SID durch den Unternehmensbereichsleiter „Zentrale Dienste“ abgeschlossen. Darüber hinaus werden dem SID teilweise neue Aufgaben ohne Abschluss von Leistungsvereinbarungen infolge politischer Entscheidungen durch Weisung der Fachaufsicht gegenüber der Geschäftsleitung übertragen. Der SID hat durch sogenannte Hausverfügungen seit Ende 2008 einheitliche Regelungen für alle Mitarbeiter des SID geregelt. Darüber hinaus sind zwischen dem SID und seinem Gesamtpersonalrat Dienstvereinbarungen geschlossen worden. Gemäß einer in der mündlichen Anhörung vom 30. September 2011 vor dem Verwaltungsgericht Dresden vom Antragsteller übergebenen Übersicht über die „Personalbefugnisse SID“ (S. 122 der Verfahrensakte PL 9 K 753/11) sind die Zuständigkeiten des Geschäftsführers sowie der Niederlassungsleiter stichpunktartig wiedergegeben. Hiernach sind die Niederlassungsleiter für Unterweisungen im Bereich des Arbeitsschutzes, bei der Teilerneuerungsauswahl zu Fortbildungsveranstaltungen, bei der Urlaubsgenehmigung, bei der Anordnung von Dienstreisen, bei der Erstellung von Beurteilungen, zum Erlass von Hausordnungen, bei der Führung eigener Arbeitszeiterfassungssysteme, der Kontrolle der Arbeitszeit sowie teilweise bei Belehrungen zuständig.

- 3 Nach Einrichtung des SID wurden im Jahr 2008 örtliche Personalvertretungen in den drei Niederlassungen sowie ein Gesamtpersonalrat für den SID gewählt. Die Zentrale des SID verfügte über keinen Personalrat. Im Vorfeld der Wahlen 2011 wurde dem

Gesamtpersonalrat durch den Leiter des Fachbereichs 12 „Personal und Recht“ des Unternehmensbereichs „Zentrale Dienste“ mit Mail vom 18. Januar 2011 die mit dem Justizministerium abgestimmte rechtliche Auffassung der Dienststelle übermittelt, dass Verselbständigungen nach § 6 Abs. 3 SächsPersVG nicht mehr möglich seien und daher nach § 12 Abs. 1 SächsPersVG (nur) ein Personalrat zu wählen sei. Am 31. Januar 2011 wurden die vom Gesamtpersonalrat des SID bestellten Mitglieder des Wahlvorstands durch Aushang bekanntgemacht. Hierin wurde darauf hingewiesen, dass etwaige Vorabstimmungen zur Verselbständigung einer Nebenstelle oder einer Teildienststelle gemäß § 6 Abs. 3 SächsPersVG nur berücksichtigt werden könnten, wenn ihr Ergebnis dem Wahlvorstand bis zum 10. Februar 2011 vorliege. In der Folge wurden für die Zentrale des SID und dessen Niederlassungen in D....., K..... und L..... nach entsprechender Abstimmung Verselbständigungsbeschlüsse gefasst. Die Mitglieder des örtlichen Wahlvorstands SID D....., R..... Straße und O.....platz gaben am 18. Februar 2011 bekannt, dass „der Wahlvorstand SID - Personalratswahl 2011“ die nachfolgend aufgeführten Beschäftigten zum örtlichen Wahlvorstand „SID D....., R..... Str. und O.....platz berufen“ habe. Auch in den Niederlassungen wurden örtliche Wahlvorstände gebildet und Wahlausschreiben veröffentlicht. Am 11. Mai 2011 fanden die Wahlen zum jeweiligen Örtlichen Personalrat und zum Gesamtpersonalrat statt. Die Wahlergebnisse wurden in der Folge durch am 11., 12. bzw. 13. Mai 2005 ausgehängte Bekanntmachungen des jeweiligen Wahlvorstands über das Ergebnis der jeweiligen Personalratswahl bekanntgegeben.

- 4 Der Antragsteller hat sich mit am 25. Mai 2011 beim Verwaltungsgericht Dresden eingegangenen Antrag gegen die Wahlen zum Gesamtpersonalrat sowie zu den Örtlichen Personalräten in der Zentrale und in den jeweiligen Niederlassungen des SID gewandt. Zur Begründung hat er angeführt, dass es sich entgegen der Auffassung des Antragsgegners um eine Behörde i. S. v. § 1 VwVfG handele, jedenfalls aber um einen Betrieb i. S. d. § 6 Abs. 1 SächsPersVG, weil der SID als Staatsbetrieb gemäß § 26 SächsHO die Voraussetzungen einer organisatorischen und arbeitstechnischen Zusammenfassung von sachlichen Mitteln und Verwaltungsangelegenheiten zur dauerhaften Erfüllung bestimmter arbeitstechnischer Aufgaben in öffentlich-rechtlicher Organisationsform erfülle. Daher sei für die vom Antragsgegner beantragte Vorlage an den Sächsischen Verfassungsgerichtshof, mit der die Verfassungsmäßigkeit der Einrichtung des SID gemäß Art. 83 Abs. 1 Satz 1

SächsVerf überprüft werden solle, kein Raum. Wäre der SID - wie vom Antragsgegner angegeben - mangels wirksamer Aufgabenübertragung nur eine „leere Hülle“, würde es sich um eine nicht personalratsfähige Dienststelle handeln, die dann auch keine wahlberechtigten Mitarbeiter hätte, womit die angefochtenen Wahlen auch nicht hätten stattfinden können. Die Verselbständigungsbeschlüsse in den Niederlassungen verstießen gegen § 6 Abs. 3 Satz 1 SächsPersVG. Denn diese seien weder hinsichtlich ihrer Aufgaben noch bezüglich ihrer Organisation eigenständig, weil den Leitern keine Regelungskompetenz in personellen, organisatorischen und IT-fachlichen Fragen übertragen sei und alle personalvertretungsrechtlich relevanten Befugnisse bei der Zentrale des SID lägen. Den Örtlichen Personalräten verblieben damit keine eigenen Beteiligungsrechte. Seit erneuter Änderung von § 6 Abs. 3 Satz 1 SächsPersVG mit Wirkung zum 21. November 2010 müssten die Voraussetzungen eines eigenständigen Aufgabenbereichs und einer eigenständigen Organisation kumulativ vorliegen. Zudem sei die Wahl des Örtlichen Personalrats für die Zentrale des SID nicht gesetzeskonform durchgeführt worden, weil es die Verselbständigung eines Hauptteils der Dienststelle gemäß § 6 Abs. 3 SächsPersVG nicht gäbe. Da es bislang keinen örtlichen Personalrat des SID gegeben habe, hätte der Wahlvorstand gemäß §§ 21, 22 SächsPersVG gebildet werden müssen. Der Gesamtpersonalrat des SID habe bei der Bestellung des Wahlvorstands als sachlich unzuständiges Gremium gehandelt. Da dieser Wahlvorstand vor dem ersten Verselbständigungsbeschluss gebildet worden sei, hätte er allenfalls für die Wahl des Personalrats für den gesamten SID zuständig sein können. Da die Wahl der Örtlichen Personalräte im SID rechtswidrig gewesen sei und kein Fall des § 6 Abs. 3 SächsPersVG vorgelegen habe, sei auch kein Gesamtpersonalrat zu bilden gewesen. Eine Korrektur der festgestellten Fehler sei während der laufenden Wahl der Natur der Sache nach nicht möglich gewesen; damit bestehe das Rechtsschutzinteresse für den Antrag auch ohne Berichtigung. Zudem habe er den alten Gesamtpersonalrat sowie den Wahlvorstand rechtzeitig über seine Bedenken informiert, so dass er auch insofern ein Rechtsschutzinteresse habe. Die Fehler seien für den Ausgang der Wahl auch erheblich.

- 5 Im Nachgang zu den mündlichen Anhörungen vor dem Verwaltungsgericht Dresden hat der Antragsteller nochmals im Einzelnen vorgetragen, dass die Niederlassungen keine eigenständigen Aufgabenbereiche hätten, die eine orts- und problembezogene Konfliktlösung zwischen einem Örtlichen Personalrat und dem Niederlassungsleiter

erforderlich machten. Eigene Aufgaben müssten den Niederlassungen aufgrund von Rechts- oder Verwaltungsvorschriften zur Erfüllung zugewiesen sein und durch sie aufgrund ihrer sachlichen und personellen Ausstattung im Wesentlichen selbst zu erfüllen sein. Dies sei hier nicht der Fall. Die von den Niederlassungen wahrgenommenen Aufgaben stellten keine eigenständigen Aufgaben in diesem Sinn dar. Die Niederlassungen erfüllen die Aufgaben des SID im Außenverhältnis nicht in eigenen Namen, was sich auch aus Ziff. I Nr. 4 Satz 1 VwV SID ergebe. Vielmehr bestehe die Eingriffsmöglichkeit der fachlich zuständigen Unternehmensbereichsleiter der Zentrale des SID in die Prozesse in den Niederlassungen. Darüber hinaus sei auch keine organisatorische Eigenständigkeit der Niederlassungen gegeben, da deren Leiter keinen eigenen Entscheidungs- und Handlungsspielraum in wesentlichen personalvertretungsrechtlich relevanten personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten hätten. Hierzu hat der Antragsteller auf die mit Schriftsatz vom 22. Dezember 2011 dem Gericht vorgelegten Hausverfügungen, Organigramme, Dienstvereinbarungen und Geschäftsverteilungspläne jeweils zum Stand der verfahrensgegenständlichen Personalratswahl am 11. Mai 2011 verwiesen. Dies ergäbe sich auch aus Ziff. III Nr. 6 Satz 1 VwV SID, wonach die Niederlassungen organisatorisch unselbständige Teile des SID seien. Für die Zukunft sei die Auflösung der Niederlassungen vorgesehen. Alle wesentlichen personalvertretungsrechtlich relevanten Kompetenzen lägen beim Geschäftsführer oder dem Unternehmensbereichsleiter „Zentrale Dienste“. Insbesondere würde die abschließende Teilnehmersauswahl bei Fortbildungsmaßnahmen von der Zentrale entschieden. Lediglich für die Niederlassung L..... bestehe eine von der Zentrale federführend erstellte Hausordnung in Abstimmung mit dem Niederlassungsleiter. Bei den den Niederlassungsleitern noch bleibenden Zuständigkeiten bedürfe es in der Regel keiner Beteiligung der Örtlichen Personalvertretung. Insbesondere bestehe die Zuständigkeit der Geschäftsleitung des SID gemäß § 77 Abs. 1 SächsPersVG sowie in wesentlichen Fällen der Mitwirkung gemäß § 80 Abs. 1, § 81 Abs. 1 bis 3 SächsPersVG.

6 Der Antragsteller hat beantragt,

festzustellen, dass die Wahl zum Örtlichen Personalrat der Zentrale D..... des Staatsbetriebs Sächsische Informatik Dienste vom 11. Mai 2011 ungültig ist.

7 Der Antragsgegner hat beantragt,

das Verfahren auszusetzen und die Frage, ob Art. 28 Ziff. 2 lit. b und c HBG mit Art. 83 Abs. 1 SächsVerf vereinbar sind, dem Sächsischen Verfassungsgerichtshof nach Art. 81 Abs. 1 Nr. 3 SächsVerf vorzulegen,

hilfsweise, den Antrag abzulehnen.

8 Zur Begründung hat er angeführt, dass der Antrag unzulässig sei. Der SID sei nicht wirksam errichtet worden, da die entsprechende Verwaltungsvorschrift nicht den Vorgaben des Art. 83 Abs. 1 SächsVerf Rechnung trage. Eine gesetzliche Aufgabenübertragung sei auch nicht gemäß § 10 Abs. 2 Satz 2 SächsVOrgG vorgenommen worden. Es bestünden auch Bedenken im Hinblick auf das Rechtsschutzinteresse, weil dem Antragsteller im Vorfeld der Wahlen alle Gesichtspunkte bekannt gewesen seien, auf die er nunmehr seine Anträge stütze, ohne dass er sich zuvor hierzu geäußert habe. Außerdem habe der Antragsteller nicht auf die vorherige Beseitigung der von ihm angenommenen Mängel hingewirkt. Die Personalratswahl sei auch ordnungsgemäß durchgeführt worden, die Verselbständigungsbeschlüsse gemäß § 6 Abs. 3 SächsPersVG seien nicht zu beanstanden gewesen. Die vom Sächsischen Obergerverwaltungsgericht in seinem Beschluss vom 12. April 2011 (- PL 9 A 969/10 -, juris) vertretene Rechtsauffassung verstoße gegen Art. 26 SächsVerf, wie sie sich unter Zugrundelegung der Entscheidung des Sächsischen Verfassungsgerichtshofs vom 22. Februar 2001 (- Vf. 51-II-99 -, juris) ergebe. Da die Niederlassungen ausschließlich die vor Bildung des SID ihnen obliegenden Aufgaben durchführten, seien sie auch nicht untereinander austauschbar. Es reiche aus, wenn der Aufgabenbereich eigenständig sei; unschädlich sei, wenn dem Niederlassungsleiter keine personalvertretungsrechtliche Befugnisse zustünden. Darüber hinaus ergebe sich aus den vom Antragsteller vorgelegten Unterlagen, dass die Niederlassungsleiter personalvertretungsrechtlich relevante Befugnisse wahrnahmen. Dies gelte für die den Niederlassungsleitern weiterhin obliegenden Aufgaben bei der Gewährung von Urlaub, der Hausordnung und des Arbeitsschutzes, bei denen ein örtliches Konfliktpotenzial bestehe. Daher sei unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Sächsischen Verfassungsgerichtshofs das jeweilige personalvertretungsrechtliche Vertretungsorgan so sach- und ortsnahe zu bilden und dort anzusiedeln, wo die wesentlichen, die Interessen der Beschäftigten be-

rührenden Entscheidungen getroffen würden, um eine effektive Wahrnehmung der Beschäftigteninteressen zu gewährleisten.

- 9 Das Verwaltungsgericht Dresden hat mit Beschluss vom 2. Dezember 2011 festgestellt, dass die Wahl zum Örtlichen Personalrat der Zentrale D..... des SID vom 11. Mai 2011 ungültig sei. Zur Begründung hat es angeführt, der Antragsteller sei antragsbefugt, da er Dienststellenleiter nach § 7 SächsPersVG einer Dienststelle i. S. v. § 6 Abs. 1 SächsPersVG sei. Es könne dahinstehen, ob es sich bei dem SID um eine Behörde, eine Verwaltungsstelle oder um einen Betrieb handle. Personalvertretungsrechtlich maßgeblich sei allein, dass der SID organisatorisch abgrenzbar in einer öffentlich-rechtlichen Form geführt werde. Ob der SID entsprechend Art. 83 Abs. 1 Satz 1. Abs. 2 Satz 1 SächsVerf ordnungsgemäß durch formelles Gesetz eingerichtet sei, sei ohne Belang, da das Vorliegen einer Dienststelle hier allein nach personalvertretungsrechtlichen Gesichtspunkten zu beurteilen sei. Der Antrag sei begründet, da im Bereich des SID nur ein einheitlicher Personalrat hätte gewählt werden dürfen und daher die Wahl zum Örtlichen Personalrat der Zentrale des SID in D..... ungültig sei. Die Voraussetzungen für eine Verselbständigung der drei Niederlassungen als Neben- oder Teildienststellen i. S. v. § 6 Abs. 3 SächsPersVG hätten zu diesem Zeitpunkt nicht vorgelegen. Zwar habe die für eine Verselbständigung grundsätzlich geforderte Größe oder eine ausreichende räumliche Entfernung der Niederlassungen von der Zentrale des SID vorgelegen. Allerdings handle es sich bei den drei Niederlassungen im Verhältnis der Zentrale des SID D..... nicht um durch Aufgabenbereich und Organisation selbständige Dienststellen. Es fehle sowohl an einer Selbständigkeit der ihnen übertragenen Aufgabenbereiche als auch an einer selbständigen Organisation. Diese Voraussetzungen müssten nach dem Gesetzeswortlaut kumulativ vorliegen. Die gesetzliche Regelung beruhe auf der Absicht, unterschiedlichen spezifischen Interessenlagen mit ortsbezogenem Konfliktpotenzial, die ein besonderes Bedürfnis nach einer orts- und problemnahen Konfliktlösung begründeten und die durch einen in personalvertretungsrechtlicher Hinsicht selbständigen Leiter zu regeln seien, gerecht zu werden. Dies setze neben einem eigenständigen Aufgabenbereich auch eine eigenständige, von der Hauptdienststelle abgegrenzte organisatorische Stellung voraus, auf deren Grundlage dem Leiter der Nebenstelle oder der Teildienststelle gegenüber den dort Beschäftigten erhebliche eigenständige personalvertretungsrechtlich relevante Befugnisse zustünden. Die drei Niederlassungen und die Zentrale verfügten im Verhältnis

zum SID nicht über selbständige Aufgabenbereiche. Dies wäre nur dann der Fall, wenn ihnen durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften ein eigener Aufgaben- und Zuständigkeitsbereich zugewiesen sei und sie mit ihrer personellen und sachlichen Ausstattung die ihnen übertragenen Aufgaben im Wesentlichen selbst erfüllen könnten. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zur Auslegung des insoweit inhaltsgleichen § 6 Abs. 2 Satz 1 1. Hs. BPersVG sei es für die Selbständigkeit nach dem Aufgabenbereich nicht ausreichend, dass der fraglichen Einrichtung überhaupt spezielle Aufgaben zur Erledigung zugewiesen seien. Vielmehr müssten die Neben- oder Teildienststellen für eine oder mehrere Aufgabenbereiche gebildet worden sein. Dies sei hier nicht der Fall, weil jede Niederlassung grundsätzlich alle Aufgaben zusammen mit der Zentrale in D..... wahrnehmen würde. Es fehle den drei Niederlassungen auch an einer selbständigen Organisation, denn deren Leitern komme bei den für eine Beteiligung der Personalvertretung in Betracht kommenden personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten kein eigener Entscheidungs- und Handlungsspielraum zu. Insoweit unterscheide sich die vorliegende Regelung von der des § 6 Abs. 3 BPersVG, bei dem eine selbständige Neben- und Teildienststelle ungeachtet ihrer Organisation allein schon deshalb vorliegen könne, wenn sie räumlich entfernt von der Stamm- oder Hauptdienststelle liegt. Den Niederlassungsleitern fehlten hier die notwendigen organisatorischen oder personellen Leitungsbefugnisse. Sie seien jeweils nur „verlängerter Arm“ des Antragstellers oder der einzelnen Unternehmensbereichsleiter. Die Mehrzahl und insbesondere die wesentlichen personalvertretungsrechtlichen Maßnahmen seien den Niederlassungsleitern nicht zur selbständigen Entscheidung übertragen. Die rechtliche Situation sei damit mit der der Städtischen Bibliotheken vergleichbar, für die das Sächsische Obergericht eine Verselbständigung abgelehnt habe. Nach den in der vorgenannten Entscheidung aufgestellten Grundsätzen ergebe sich aus den vom Antragsteller vorgelegten Organisationsplänen, Dienstvereinbarungen und Hausverfügungen, dass die Mehrzahl und insbesondere die wesentlichen personalrechtlich relevanten Maßnahmen gerade nicht den Niederlassungsleitern zur selbständigen Entscheidung übertragen worden seien. Besonders deutlich werde dies in Ansehung der Regelung der Arbeitszeit in der Dienstvereinbarung vom 4. Dezember 2008. Auch im Übrigen lägen keine Anhaltspunkte vor, aus denen sich eine hinreichende selbständige Organisation der Zentrale oder der Niederlassungen des SID ergeben könnte. Auch wiesen die Organigramme in den Niederlassungen keine personalführenden Fachbereiche aus. Diese

Auslegung von § 6 Abs. 3 SächsPersVG führe nicht zur Unvereinbarkeit mit Art. 26 Satz 1 SächsVerf, da in der vom Beteiligten angesprochenen Entscheidung des Sächsischen Verfassungsgerichtshofs nur über einen völligen Ausschluss der Bildung von Örtlichen Personalvertretungen im Schulbereich entschieden worden und die Regelung des § 6 Abs. 3 SächsPersVG mit dem dort enthaltenen Erfordernis einer Eigenständigkeit der Neben- und Teildienststelle durch Aufgabenbereich und Organisation unbeanstandet geblieben sei.

- 10 Der Antragsgegner vertieft mit seiner am 27. Februar 2012 erhobenen Beschwerde sein Vorbringen. Ergänzend weist er insbesondere darauf hin, dass der Antrag des Antragstellers unzulässig sei. Er sei nicht Dienststellenleiter i. S. v. § 6 Abs. 1 SächsPersVG, weil dem Staatsbetrieb rechtlich gesehen kein Aufgabenbereich zur selbständigen Erledigung zugewiesen sei. Selbst wenn dies bedeuten würde, dass die Wahl der Personalvertretungen nicht gesetzeskonform gewesen sei, habe der Antragsteller die Wahlen nicht anfechten können, da er rechtlich nicht existiere. Zudem seien die Verselbständigungsbeschlüsse der Niederlassungen rechtmäßig gewesen. Die Entscheidung des Verwaltungsgerichts beruhe hinsichtlich der Auslegung des § 6 Abs. 3 SächsPersVG auf einer mit Art. 26 Satz 1 SächsVerf unvereinbaren Auslegung des einfachen Rechts. Es reiche, wenn mit der wahrgenommenen Aufgabe eine hierauf bezogene eigenständige Organisation verbunden sei. Die Entscheidung des Sächsischen Obergerichts vom 12. April 2011 erweise sich als unzutreffend, weil der Gesetzgeber nach seiner Begründung auf erhebliche, nicht überwiegende personalvertretungsrechtliche Befugnisse abstelle. Daher reiche es aus, wenn ein örtliches Konfliktpotenzial aus der Aufgabenwahrnehmung und der hierauf bezogenen Organisation oder der Befugnis eines örtlichen Dienststellenleiters resultiere. Zudem treffe nicht zu, dass jede Niederlassung grundsätzlich alle Aufgaben gemeinsam mit der Zentrale wahrnehmen würde. Dem stünden schon die vorgelegten Geschäftsverteilungspläne entgegen. Aus dem Organigramm des SID sei ersichtlich, dass die Niederlassungen neben den Unternehmensbereichen stünden. Unter Gesamtverantwortung eines Geschäftsführers nähmen die Niederlassungen die ihnen übertragenen Aufgaben eigenverantwortlich wahr. Unternehmensbereichsleiter könnten nach dem vorgelegten Organigramm gegenüber Niederlassungsleitern nicht weisungsbefugt sein. Auch könnten diese nicht Entscheidungen in Angelegenheiten der Niederlassungen treffen. Damit seien den Niederlassungen abschließend Aufgaben zugewiesen worden. Mit der Auf-

gabenzuweisung korrespondiere die Ausstattung in personeller wie auch in sonstiger Hinsicht. Eine Allzuständigkeit des Staatsbetriebs für die gesamte Landesverwaltung liege daher nicht vor. Darüber hinaus seien zum Zeitpunkt der angefochtenen Wahl keine Leistungsvereinbarungen geschlossen worden. Im Übrigen würde dann nur eine Niederlassung in der Lage sein, den Auftrag technisch und personell abzuarbeiten. Den Niederlassungen fehle es auch nicht an der auf die Aufgabenerfüllung bezogenen eigenständigen Organisation. Die jeweiligen Niederlassungsleiter seien nach den in Bezug genommenen Organigrammen sowohl organisatorisch als auch personell uneingeschränkt für die von ihnen geleiteten Niederlassungen zuständig. Sie hätten Aufgaben auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes mit Personalverantwortung, bei der Teilnehmerauswahl für Fortbildungsveranstaltungen, bei Personalmaßnahmen nach § 81 Abs. 2 Nr. 3 und 10 SächsPersVG, bei der Anordnung von Dienstreisen usw. wahrzunehmen. Die Lage der Arbeitszeit werde bei den Niederlassungen bestimmt. Auch sehe § 5 Abs. 3 der Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit vor, dass nach örtlichen und dienstlichen Verhältnissen unter Beteiligung der Personalvertretung alternative Arbeitszeitregelungen getroffen werden könnten. Auch § 12 der Dienstvereinbarung verweise auf Festlegungen im Einzelfall. Diese erfolgten durch den jeweiligen Niederlassungsleiter. In weiteren Dienstvereinbarungen würden nur Rahmenvorgaben gemacht. Da es rechtlich nicht geboten sei, dass die Mehrzahl oder die wesentlichen personalvertretungsrechtlich relevanten Maßnahmen von Niederlassungsleitern wahrgenommen würden, reiche es aus, dass Entscheidungen zur Bearbeitung von Aufgaben in den Niederlassungen getroffen würden und sich dabei personalvertretungsrechtlich relevante Konfliktlagen ergeben könnten. Dies sei hier der Fall.

11 Der Antragsgegner beantragt daher,

den Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 2. Dezember 2011 - 9 K 1460/11 - abzuändern und den Antrag abzulehnen.

12 Der Antragsteller beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

13 Zur Begründung verweist er auf sein bisheriges Vorbringen und führt ergänzend aus: Nach Wortlaut, Sinn und Zweck des § 6 Abs. 1 SächsPersVG treffe die Auslegung des

Begriffs Dienststelle durch das Verwaltungsgericht zu. Im Übrigen habe es der Sächsische Verfassungsgerichtshof (unter C.I Nr. 1.2.2 seiner Entscheidung) für ausreichend erachtet, dass eine Dienststelle i. S. d. Sächsischen Personalvertretungsgesetzes auch ein auf einer Verwaltungsvorschrift beruhender Verwaltungsträger des Landes sei. Das vom Verwaltungsgericht zugrundegelegte Verständnis von § 6 Abs. 3 SächsPersVG, das mit der Rechtsprechung des Senats korrespondiere, sei zutreffend. Angesichts seines klaren Wortlauts bedürfe es des kumulativen Vorliegens eines eigenständigen Aufgabenbereichs und einer eigenständigen Organisation. Der Sächsische Verfassungsgerichtshof habe keine Aussage zur Auslegung der Worte „durch Aufgabenbereiche und Organisation eigenständig“ getroffen. Nur der völlige Ausschluss von Örtlichen Personalvertretungen in den einzelnen Schulen sei verfassungswidrig gewesen. Der Sächsische Verfassungsgerichtshof lasse ein grundsätzliches Abweichen von dem Grundsatz, Vertretungsorgane in allen Betrieben, Dienststellen und Einrichtungen des Landes zu schaffen, zu, wenn damit eine effektivere Wahrnehmung der Beschäftigteninteressen ermöglicht werde.

- 14 Ob es des Leiters einer Nebenstelle bedürfe oder nicht, sei im vorliegenden Fall auch unerheblich, denn die Niederlassungen verfügten jeweils über einen Niederlassungsleiter. Eigene Aufgabenbereiche seien den Niederlassungen durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften nicht zugewiesen. Der Beteiligte erkenne, dass die Niederlassungen hinsichtlich der Aufgabenbereiche nicht eigenständig seien, und missachte die organisatorischen Besonderheiten einer sogenannten Matrixorganisation, für die kennzeichnend sei, dass sich Verantwortungslinien an bestimmten Punkten trafen und mehrere Verantwortliche für ein bestimmtes fachliches Problem zuständig seien. Personalvertretungsrechtlich relevante Befugnisse stünden nur dem Geschäftsführer des SID oder seinem Stellvertreter für die gesamte Dienststelle zu. Den Niederlassungsleitern seien hier allenfalls einzelne untergeordnete Fragen zur Entscheidung verblieben. Alle wesentlichen Kompetenzen lägen beim Geschäftsführer oder seinem Stellvertreter, dem Unternehmensbereichsleiter „Zentrale Dienste“. Lediglich für die Beamten und Beschäftigten der Niederlassung Dresden, die zum SID abgeordnet seien, lägen personalwirtschaftliche Kompetenzen beim Leiter der Landespolizeidirektion Zentrale Dienste. Der Geschäftsführer und nicht die Niederlassungsleiter träten der Personalvertretung als verantwortliche Partner gegenüber. Die Niederlassungsleiter hätten nur vereinzelt Angelegenheiten ohne oder von geringer personalvertretungsrechtlicher Be-

deutung in eigener Zuständigkeit. Dies ändere aber nichts an ihrer organisatorischen Unselbständigkeit, denn die Kompetenz für alle personalvertretungsrechtlich bedeutsamen Maßnahmen liege unstreitig beim Geschäftsführer und dessen Stellvertreter. Vor Einrichtung des SID seien die heutigen Niederlassungen Abteilungen anderer Behörden gewesen; folgerichtig habe es nirgendwo einen Örtlichen Personalrat gegeben. Es erschließe sich nicht, warum dies mit der Errichtung des SID anders zu beurteilen sein sollte, zumal die Niederlassungen innerhalb der Matrixorganisationen des SID nicht mehr für sich stünden. Die Rechtsprechung anderer Gerichte zu dieser Frage sei nicht anwendbar, weil die dortigen Regelungen allein auf das räumlich weit von der Dienststelle entfernte Liegen einer Nebenstelle abstellten oder andere Formulierungen enthielten.

- 15 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Gerichtsakten Band I in dem Verfahren 9 K 753/11, in dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht Dresden 9 K 1460/11 sowie in dem vorliegenden Verfahren verwiesen.

II.

- 16 Die Beschwerde hat keinen Erfolg. Das Verwaltungsgericht hat im Ergebnis zu Recht festgestellt, dass die die Wahl zum Örtlichen Personalrat der Zentrale D..... des SID vom 11. Mai 2011 ungültig ist. Denn die Wahl ist unter Verstoß gegen die Bestimmungen über die Bestellung des Wahlvorstandes nach §§ 20 ff. SächsPersVG und damit unter wesentlichem Verstoß gegen eine das Wahlverfahren betreffende Vorschrift vonstatten gegangen (vgl. SächsOVG, Beschl. v. 13. Juli 1995, PersV 1996, 91 m. w. N.; Rehak, in: Vogelsang/Bieler/Kleffner/ders., Kommentar zum SächsPersVG, Loseblattsammlung, Stand: Juli 2014, § 25 Rn. 18 m. w. N.).
- 17 1. Der Geschäftsführer ist gemäß § 25 Abs. 1 Satz 1 SächsPersVG anfechtungsbe-rechtigt, da er als Geschäftsführer des SID Leiter einer Dienststelle gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1, § 6 Abs. 1 SächsPersVG ist. Bei dem SID handelt es sich nicht wegen Verstoßes gegen die verfassungsrechtlichen Vorgaben des Art. 83 SächsVerf bei seiner Errichtung um eine „leere Hülle“. Gemäß Art. 83 Abs. 1 Satz 1 SächsVerf werden Aufbau, räumliche Gliederung und Zuständigkeiten der Landesverwaltung durch Gesetz geregelt. Die Einrichtung der Behörden im Einzelnen obliegt gemäß Art. 83 Abs., 2

SächsVerf der Staatsregierung. Sie kann Staatsminister hierzu ermächtigen. Zum Zeitpunkt der Wahlanfechtung war der SID durch die in § 9 Abs. 1 Nr. 1 b, § 10 Abs. 2 Satz 2 SächsVwOrgG wirksam durch formelles Gesetz errichtet worden. Ob die Zuweisung von Aufgaben und die Bestimmung der Zuständigkeiten des SID in jeder Hinsicht dem institutionellen Gesetzesvorbehalt (hierzu SächsOVG, Beschl. v. 22. September 2003 - 5 BS 255/03 -, juris Rn. 21 m. w. N.) genügt, kann dabei offenbleiben. Denn jedenfalls ist sie formell-gesetzlich als Staatsbetrieb konstituiert worden. Da der SID seit 2008 auf der Grundlage der VwV SID tatsächlich arbeitet, handelt es sich bei ihm jedenfalls um eine Verwaltungsstelle (vgl. Rehak a. a. O. § 6 Rn. 20 f.). Eine Vorlage an den Sächsischen Verfassungsgerichtshof, wie es der Antragsgegner begehrt, kommt daher nicht in Betracht. Auch der mit einer Beweisanregung vom Antragsgegner beabsichtigten Einvernahme des Chefs der Sächsischen Staatskanzlei zum „Beweis der Tatsache, dass dem Staatsbetrieb Sächsische Informationsdienste bisher durch Gesetz eine Zuständigkeit innerhalb der Landesverwaltung nicht zugewiesen wurde“, bedarf es nicht. Denn abgesehen davon, dass es sich bei dem Beweisthema nicht um eine streitige Tatsache, sondern um eine Rechtsfrage handelt, die durch Auswertung der Rechtslage geklärt werden kann, wäre die Einvernahme hierfür nicht geeignet, weil auch der Zeuge nur eine rechtliche Einschätzung abgeben, nicht aber über Tatsachen aussagen könnte.

- 18 2. Bei der Wahl des Antragsgegners am 11. Mai 2011 wurde gegen eine das Wahlverfahren betreffende Vorschrift verstoßen, denn der gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 SächsPersVWVO für die Durchführung der Wahl zuständige Wahlvorstand wurde nicht nach den Regelungen der §§ 20 ff. SächsPersVG bestellt. Da der Geschäftsführer des SID hierauf in seinem Anfechtungsantrag vor dem Verwaltungsgericht Dresden hingewiesen und den maßgeblichen Sachverhalt mitgeteilt hat, ist er insoweit seiner Darlegungspflicht (vgl. Rehak a. a. O. § 25 Rn. 54 m. w. N.) nachgekommen.
- 19 Besteht - wie hier - neun Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Personalrats in einer Dienststelle, die die Voraussetzung des § 12 SächsPersVG erfüllt, kein Personalrat, so wählt die vom Dienststellenleiter auf Antrag einberufene Personalversammlung gemäß § 21 Satz 1 SächsPersVG den Wahlvorstand. Findet eine solche Wahl nicht statt, so bestellt der Dienststellenleiter nach § 22 Satz 1 SächsPersVG auf Antrag den Wahlvorstand. Eine Kompetenz des Gesamtpersonalrats, für eine Dienststelle, die

keinen örtlichen Personalrat hat, den dortigen Wahlvorstand zu bestellen, besteht hingegen nicht. Auch aus § 54 Abs. 3 SächsPersVG, der gemäß § 57 SächsPersVG auf den Gesamtpersonalrat Anwendung findet, folgt allein, dass die Bestellung des Wahlvorstands des Gesamtpersonalrats nach den Vorschriften der §§ 20 ff. SächsPersVG vorgenommen werden muss. Abgesehen davon, dass § 54 Abs. 4 SächsPersVG durch § 57 SächsPersVG nicht in Bezug genommen und daher eine auftragsgemäße Durchführung der Wahl des Gesamtpersonalrats durch die örtlichen Wahlvorstände nicht in Betracht kommt (anders wohl Rehak a. a. O. § 57 Rn. 10 mit Verweis auf § 32 Abs. 1 SächsPersVWVO), würde zudem der den örtlichen Wahlvorständen erteilte Auftrag, die Wahl des Gesamtpersonalrats durchzuführen, nicht dessen Recht umfassen, die örtlichen Wahlvorstände zu bestellen. Im Übrigen ist nichts dafür ersichtlich und auch vorgetragen, dass die örtlichen Wahlvorstände die gleichzeitig stattfindende Wahl des Gesamtpersonalrats in dessen Auftrag durchgeführt hatten. Dagegen schließlich, dass - wie vom Antragsgegner in der mündlichen Anhörung am 29. Januar 2015 vorgetragen - in der Duldung der durch den so bestellten örtlichen Wahlvorstand durchgeführten Personalratswahl durch den Dienststellenleiter oder den Geschäftsführer des SID die Bestimmung eines Wahlvorstands gemäß § 22 Abs. 1 Satz 1 SächsPersVG liegen könnte, spricht vorliegend schon, dass es an dem dafür notwendigen Antrag von drei Wahlberechtigten oder einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft und an einem ausdrücklichen Beststellungsakt durch den Geschäftsleiter fehlt (zur Notwendigkeit eines förmlichen Antrags nur Rehak a. a. O. § 22 Rn. 5 m. w. N.).

- 20 Mit der hier gewählten Handlungsweise, nämlich indem der „Wahlvorstand SID D.....“, der augenscheinlich zur Durchführung der Wahl des Gesamtpersonalrats gebildet worden war, den örtlichen Wahlvorstand zur Wahl des Antragsgegners bestimmte, wurden damit die für den Fall einer Dienststelle, die bislang über keinen Personalrat verfügt, geltenden Regelungen nicht eingehalten. Durch den Verstoß gegen die zwingend einzuhaltenden Vorschriften über die Bestellung eines Wahlvorstands wurde auch gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren verstoßen (BVerwG, Beschl. v. 10. August 1978 - 6 P 37/78 -, juris Rn. 28 ff.).

- 21 3. Zur Durchführung der in diesem Fall gemäß § 25 Abs. 3 SächsPersVG erforderlichen Wiederholung der Wahl sieht sich der Senat veranlasst, auf Folgendes hinzuweisen:
- 22 3.1 Der Maßstab, wann eine Verselbständigung gemäß § 6 Abs. 3 SächsPersVG zulässig ist, ist vom erkennenden Senat (Beschl. v. 12. April 2011 - PL 9 A 969/10 -, juris Rn. 19 f.) unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu dem insoweit gleichlautenden § 6 Abs. 2 2. Hs. BPersVG geklärt worden. Hieran hält der Senat auch unter Berücksichtigung des Vorbringens des Antragsgegners fest.
- 23 Der Senat hat in der vorbezeichneten Entscheidung festgestellt:

„Die Voraussetzungen einer personalvertretungsrechtlichen Verselbstständigung des Leiters der Städtischen Bibliotheken richten sich nach § 6 Abs. 6 Sätze 1 und 3 i. V. m. Abs. 3 Satz 1 Alt. 2 SächsPersVG in der im Zeitpunkt der Wahlen 2009 geltenden Fassung (im Folgenden: a. F.). Danach gelten Nebenstellen und Teile einer kommunalen Dienststelle mit mehr als 60 Beschäftigten, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind, als selbstständige Dienststellen, wenn u. a. die Mehrheit ihrer Wahlberechtigten dies in geheimer Abstimmung beschließt. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. [BVerwG, Beschl. v. 29. März 2001, PersR 2001, 298](#)) zur Auslegung der inhaltsgleich in [§ 6 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 BPersVG](#) geforderten Selbstständigkeit 'nach Aufgabenbereich und Organisation' ist hierfür

,nicht ausreichend, dass der fraglichen Einrichtung überhaupt spezielle Aufgaben zur Erledigung zugewiesen sind oder dass sie räumlich ausgegliedert ist. Da die Dienststelleneigenschaft Grundvoraussetzung für die Bildung einer Personalvertretung ist, kommt es darauf an, dass der Leiter der Einrichtung - in den Grenzen der für die öffentliche Verwaltung allgemein bestehenden Weisungsgebundenheit - bei den für eine Beteiligung der Personalvertretung in Betracht kommenden personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten einen eigenen Entscheidungs- und Handlungsspielraum hat. Nur dann kann er dem Personalrat als verantwortlicher Partner gegenüberreten und dieser eigenständig Gespräche und Verhandlungen mit ihm führen (...). Die Dienststelleneigenschaft ist zu verneinen, wenn der Leiter der Einrichtung hinsichtlich der Mehrzahl der bedeutsamen Maßnahmen als verantwortlicher Partner einer Personalvertretung ausscheidet, weil er insoweit nicht selbständig handeln darf, sondern Bedenken und Initiativen der Personalvertretung lediglich weiterleiten könnte (...).

Bei der danach notwendigen Gewichtung der personalvertretungsrechtlich relevanten Befugnisse des Leiters kommt den personellen Maßnahmen, die den Rechtsstatus der Beschäftigten berühren ([§ 75 Abs. 1](#), [§ 76 Abs. 1](#)

[BPersVG](#)), eine besondere Bedeutung zu (...). Einstellung und Versetzung von Beschäftigten, Höhergruppierung von Arbeitnehmern und Beförderung von Beamten sind Maßnahmen, die in innerdienstlicher Hinsicht das 'Gesicht' einer Dienststelle prägen. (...)

Zur Klärung der Frage, ob der Leiter (...) in einer genügenden Anzahl personalvertretungsrechtlich bedeutsamer Angelegenheiten zur Entscheidung befugt ist, ist weiter die Feststellung geboten, in welchen der Mitbestimmung unterworfenen sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten er die Entscheidungskompetenz hat und ob sich dies auf alle Beschäftigten oder nur einen Teil von ihnen erstreckt. Bei der gebotenen Gewichtung kommt den der vollen oder eingeschränkten Mitbestimmung unterliegenden Angelegenheiten eine größere Bedeutung zu als Angelegenheiten, für welche dem Personalrat lediglich Mitwirkungs- oder Anhörungsrechte zustehen. Auch innerhalb der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten ist zwischen solchen größerer und solchen geringerer Bedeutung zu gewichten (vgl. zu allem insbesondere Beschluss vom 3. Juli 1991 - [BVerwG 6 P 18.89](#) - Buchholz 250 § 6 BPersVG Nr. 13 S. 25 ff.).'

Bedarf eine Maßnahme der personalbearbeitenden Dienststelle der Herstellung des Einvernehmens mit einer anderen Dienststelle, so ist dieser zwar ein gewisser Einfluss auf die zu treffende Entscheidung eingeräumt; ihr wächst darüber aber nicht selbst die Entscheidungsbefugnis zu (vgl. [BVerwG, Beschl. v. 22. August 1979, PersV 1981, 201](#)).“

- 24 Hieran ist auch unter Einbeziehung der Rechtsprechung des Sächsischen Verfassungsgerichtshofs (Urt. v. vom 22. Februar 2001 - Vf. 51-II-99, juris) zur Auslegung des Art. 26 Satz 1 SächsVerf sowie unter Berücksichtigung einer derzeit bei dem Sächsischen Verfassungsgerichtshof anhängigen Verfassungsbeschwerde (Vf. 105-IV-13) festzuhalten. Der Senat hat zur Rechtsprechung des Sächsischen Verfassungsgerichtshofs bereits ausgeführt, dass die Auslegung von § 6 Abs. 3 SächsPersVG in Einklang mit dieser Rechtsprechung steht. Denn danach obliegt die einfachgesetzliche Konkretisierung der Norm dem Gesetzgeber, der für eine Optimierung der Vertretungsstruktur und eine effiziente Wahrnehmung der Beschäftigteninteressen Sorge zu tragen hat. Dies kann indes sowohl zu einer Zentralisierung von Vertretungsorganen führen, wenn die wesentlichen, dem Recht auf Mitbestimmung unterliegenden Entscheidungen nicht in der Organisationseinheit selbst getroffen werden, als auch zur Dezentralisierung der Vertretungsorgane, wenn diese für eine sach- und ortsnahe Interessenwahrnehmung erforderlich ist. Die Entscheidung hierüber ist verfassungsrechtlich nicht weiter determiniert (SächsOVG a. a. O. Rn. 21).

- 25 Dass die Entscheidung über die vorbezeichnete Verfassungsbeschwerde neue Erkenntnisse über die Auslegung von § 6 Abs. 3 SächsPersVG erbringen wird, ist ebenfalls nicht zu erwarten. Denn mit der Verfassungsbeschwerde wendet sich der dortige Beschwerdeführer gegen § 68 Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG, wonach § 6 Abs. 3 SächsPersVG auf Polizeidienststellen keine Anwendung findet. Damit ist Streitgegenstand erneut die Frage, ob die Möglichkeit einer Verselbständigung für einen bestimmten Bereich der Staatsverwaltung ausgeschlossen werden kann; nicht streitgegenständlich ist hingegen die Auslegung von § 6 Abs. 3 SächsPersVG im Einzelnen. Deshalb ist die Entscheidung des Sächsischen Verfassungsgerichtshofs für den vorliegenden Rechtsstreit nicht vorgreiflich; einer Aussetzung bedurfte es deswegen daher nicht.
- 26 Auch die vom Antragsgegner mehrfach herangezogene Rechtsprechung anderer Oberverwaltungsgerichte sowie des Bundesverwaltungsgerichts zu § 6 Abs. 3 BPersVG ist wegen der dort abweichenden Rechtslage hier nicht maßgeblich.
- 27 3.2 Dies zugrunde gelegt bedurfte es zur Rechtmäßigkeit einer Verselbständigung gemäß § 6 Abs. 3 Satz 1 SächsPersVG nicht nur eines eigenständigen Aufgabenbereichs der Niederlassungen, sondern zudem, dass ihr Leiter nicht hinsichtlich der Mehrzahl der bedeutsamen Maßnahmen als verantwortlicher Partner einer Personalvertretung ausschied, weil er insoweit nicht selbständig handeln durfte, sondern Bedenken und Initiativen der Personalvertretung lediglich weiterleiten konnte (SächsOVG a. a. O.). Letzteres konnte der Senat für den maßgeblichen Zeitpunkt im Jahr 2011 nicht feststellen.
- 28 Ausgangspunkt ist vorliegend Ziff. III Nr. 6 VwV SID, wonach „die Niederlassungen (...) organisatorisch unselbstständige Teile des Staatsbetriebes“ sind. Während die Befugnisse des Geschäftsführers in Ziff. II und III VwV SID im Einzelnen geregelt sind, bestimmt Ziff. III Nr. 6 Satz 2 VwV SID, dass die Niederlassungen von deren Leitern geführt werden, die gemäß Satz 3 gegenüber allen Beschäftigten weisungsbefugt sind. Mit diesen Bestimmungen haben die Sächsischen Staatsministerien, die die Verwaltungsvorschrift gemeinsam erlassen haben, den rechtlichen Rahmen vorgegeben, innerhalb dessen eine Zuweisung von Entscheidungsbefugnissen und Kompetenzen an die Niederlassungsleiter im Einzelnen

vorzunehmen war. Dazu ist festzustellen, dass unabhängig von der Frage, ob den Niederlassungen ein organisatorisch eigenständiger Aufgabenbereich zugewiesen war, jedenfalls eine organisatorische Verselbständigung der Niederlassungen entgegen den Vorgaben der Verwaltungsvorschrift im Jahr 2011 nicht vorgenommen worden war.

- 29 Dabei kommt der vom Antragsgegner in der mündlichen Anhörung geschilderten Beteiligung des örtlichen Personalrats im Rahmen des Zusammenarbeitsgebots gemäß §§ 2, 71 SächsPersVG, bei Wahrnehmung seiner allgemeinen Aufgaben (vgl. § 73 SächsPersVG) und im Rahmen seiner internen Beteiligung durch den Gesamtpersonalrat nach § 87 Abs. 2, Abs. 3 SächsPersVG von vornherein nur ein geringes Gewicht zu. Denn diese allgemeinen Kompetenzen beruhen allein auf dem Umstand, dass bei der betreffenden Niederlassung ein Personalrat gebildet worden ist, nicht aber auf entsprechenden wesentlichen Entscheidungsbefugnissen des Niederlassungsleiters.
- 30 Im Hinblick auf die für eine Verselbständigung erforderlichen wesentlichen Entscheidungsbefugnisse des Niederlassungsleiters ist zu prüfen, ob dieser bei den den Rechtsstatus der Beschäftigten berührenden Maßnahmen eine Entscheidungsbefugnis hatte; dabei kommt nach der Rechtsprechung des Senats den das „Gesicht“ der Dienststelle prägenden Maßnahmen, also bei der Einstellung und Eingruppierung (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 SächsPersVG), bei der Höher- oder Rückgruppierung und Beförderung (§ 80 Abs. 1 Nr. 2 SächsPersVG) sowie der Versetzung (§ 80 Abs. 1 Nr. 4 SächsPersVG) oder der Abordnung (§ 80 Abs. 1 Nr. 5 SächsPersVG) besondere Bedeutung zu. Nach der unter den Beteiligten im Kern nicht bestrittenen bisherigen Verteilung der diesbezüglichen Kompetenzen (vgl. Synopse der „Personalbefugnisse SID“, AS 122 der Gerichtsakte PL 9 K 753/11) verfügten die Niederlassungsleiter im Jahr 2011 hierzu über keinerlei Entscheidungsbefugnisse; sollten entsprechende Maßnahmen nur nach Rücksprache mit dem Niederlassungsleiter oder auf dessen Vorschlag hin getroffen werden, vermag dies das Fehlen jeglicher Entscheidungskompetenz nicht auszugleichen (SächsOVG a. a. O. Rn. 17). Die Erstellung von Beurteilungen durch die Niederlassungsleiter betraf keinen Mitbestimmungstatbestand und war daher ohnehin ohne Bedeutung.

- 31 Die Auswertung der weiteren in der Synopse aufgelisteten sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten, die nach § 80 Abs. 2, § 81 Abs. 2 SächsPersVG mitbestimmungspflichtig oder nach § 77 SächsPersVG mitwirkungspflichtig sind, ergibt ebenfalls nicht, dass die Niederlassungsleiter in einer genügenden Anzahl personalvertretungsrechtlich bedeutsamer Angelegenheiten zur Entscheidung befugt waren. Hiernach kamen ihnen bei der Gewährung von Urlaub, der Anordnung von Dienstreisen und im Hinblick auf die Priorisierung von Fortbildungsanträgen Entscheidungsbefugnisse zu. Die Mitarbeitergespräche wurden auch von den Niederlassungsleitern durchgeführt (§ 2 der Dienstvereinbarung zur Einführung von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen). Auch konnten die Niederlassungsleiter Vorschläge zur Gewährung von Leistungsprämien machen (§ 3 Abs. 2 der Dienstvereinbarung für die Vergabe von Leistungselementen). Zudem eröffnete ihnen die zwischen dem Geschäftsführer des SID und dem dortigen Gesamtpersonalrat abgeschlossene Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit die Möglichkeit, abweichende Arbeitszeitregelungen für die Dienststelle zu treffen (§ 5 Abs. 3 der Dienstvereinbarung) und Mehrarbeit oder Überstunden anzuordnen (§ 12 der Dienstvereinbarung).
- 32 Auch wenn insbesondere die beiden letzteren Befugnisse nach den übereinstimmenden Aussagen der Vertreter der örtlichen Personalvertretungen bei den Niederlassungen in der mündlichen Anhörung vor dem Senat zahlenmäßig einen erheblichen Teil der Arbeit der örtlichen Personalräte ausgemacht und das größte Konfliktpotential verursacht haben dürften, folgt hieraus entgegen der Auffassung des Antragsgegners noch nicht, dass allein hierdurch ein die Verselbständigung gemäß § 6 Abs. 3 Satz 1 SächsPersVG rechtfertigender Konfliktfall aufgetreten war, der eine sach- und ortsnahe Interessenwahrnehmung durch eine örtliche Personalvertretung erforderlich machte. Denn ihnen stand gegenüber, dass davon abgesehen die wesentlichen Entscheidungen dem Geschäftsführer des SID vorbehalten oder durch Dienstvereinbarungen festgelegt worden waren, die zwischen dem Geschäftsführer des SID und dem Gesamtpersonalrat abgeschlossen worden waren. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts kommt es dabei zwecks Vermeidung einer Doppelbeteiligung bei Dienststellen ein- und desselben Dienstherrn auf die Befugnis derjenigen Dienststelle an, die die Entscheidung verfügt (vgl. BVerwG, Beschl. v. 6. November 1987 - 6 P 2/85 -, juris Rn. 19; BVerwG, Beschl. v. 20. Januar

1993, BVerwGE 91, 346 und BVerwG, Beschl. v. 18. Mai 1994 - 6 P 6/92 -, juris Rn. 23 jeweils zu § 82 Abs. 1 BPersVG; SächsOVG a. a. O. 19 a. E.).

- 33 Befugnisse kamen den Niederlassungsleitern nur insoweit zu, als es um die Umsetzung der Dienstvereinbarungen ging: So sind etwa gemäß § 3 Abs. 3 der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung die elektronischen Zeiterfassungssysteme von den Niederlassungen zu betreiben; bei Unstimmigkeiten findet gemäß ihrem Abs. 5 eine Klärung zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem statt, in die der Personalrat einbezogen werden kann. Hierzu kann die Personalvertretung gemäß § 5 der Dienstvereinbarung auch Einsichtsrechte geltend machen.
- 34 Schließlich können zwar die im Rahmen von Hausordnungen geregelten Verhaltensanweisungen unter den Mitbestimmungstatbestand des § 81 Abs. 2 Nr. 10 SächsPersVG fallen. Allerdings zeigen die als Anlage zu dem Schriftsatz des Antragstellers vom 22. Dezember 2011 übersandten Hausordnungen für die Zentrale des SID sowie die Niederlassung L..... kein Konfliktpotential auf, das unter Beachtung der vorbezeichneten Rechtsprechung die Einrichtung einer örtlichen Personalvertretung zwingend erforderlich gemacht hätte.
- 35 Zusammenfassend ist damit festzustellen, dass die den Niederlassungsleitern zustehenden Entscheidungsbefugnisse weder qualitativ noch quantitativ die in die Alleinentscheidungskompetenz des Geschäftsführers des SID oder im Hinblick auf die aus dem Bereich des Innenministeriums abgeordneten Bediensteten der Niederlassung D..... in die Alleinentscheidungskompetenz der Landespolizeidirektion Zentrale Dienste fallenden Angelegenheiten erreichen konnten.
- 36 Eine Kostenentscheidung erübrigt sich (§ 88 Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG i. V. m. § 80 Abs. 1, § 2a Abs. 1 und § 12 Abs. 5 ArbGG).
- 37 Die Rechtsbeschwerde ist nicht zuzulassen, weil ein Grund hierfür nicht vorliegt (§ 88 Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG i. V. m. § 92 Abs. 1 und § 72 Abs. 2 ArbGG).

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 Obergerverwaltungsgerichts 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 einzulegen. Der Beschwerdeschriftsatz soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift dieses Beschlusses beigelegt 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

gez.:
Kober

gez.:
Köhler

gez.:
Maurer

*Ausgefertigt:
Bautzen, den
Sächsisches Obergerverwaltungsgericht*

*Ufer
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle*