

Az.: 9 A 533/23.PL
9 K 2246/22.PL VG Dresden



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Beschluss

In der Personalvertretungsrechtssache

des Örtlichen Personalrats
beim Landesamt für S.....
Standort L.....
vertreten durch den Vorsitzenden

– Antragsteller –
– Beschwerdeführer –

prozessbevollmächtigt:

gegen

den Leiter des Landesamts für S.....
Standort L.....

– Antragsgegner –
– Beschwerdegegner –

wegen

Feststellung von Wahlberechtigung und Wählbarkeit der am Standort L..... Beschäftigten
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 Kruschinski und Neidhardt

am 6. März 2025

beschlossen:

Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 21. November 2023 - 9 K 2246/22.PL - wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

- 1 Der Antragsteller, der 2021 gewählte örtliche Personalrat des S..... Landesamts für S..... - L.... - am Standort L....., wendet sich mit seiner Beschwerde gegen die Abweisung seiner Klage durch das Verwaltungsgericht, soweit sie auf die Feststellung gerichtet war, dass bestimmte Beschäftigte des L.... am Standort L..... weiterhin für ihn wahlberechtigt und wählbar sind.
- 2 Der Antragsteller ist der Auffassung, dass die am Standort L..... des L.... ihre Arbeit ausübenden Beschäftigten, die organisatorisch einer Abteilung oder einem Referat eines anderen Standorts des L.... zugeordnet sind, weiterhin für ihn wahlberechtigt und wählbar sind und dass die Mitgliedschaft bei Antragsteller durch eine neue Zuordnung nicht erloschen ist.
- 3 Der Antragsteller besteht aus neun Mitgliedern, wovon drei Mitglieder nicht mehr dem Standort L..... zugeordnet sind, aber tatsächlich dort weiter arbeiten. Der Antragsgegner ist der Leiter des L.....er Standorts des L.....
- 4 Das L.... besteht aus einer Hauptdienststelle in C..... sowie sechs verselbständigten Dienststellen in B....., C....., D....., L....., R..... und Z..... Auf der Grundlage eines Verselbständigungsbeschlusses wurde für alle am Standort L..... Beschäftigten im Jahr 2021 die Wahl des Antragstellers durchgeführt.
- 5 Am.. Januar 2022 trat auf der Grundlage einer Organisationsverfügung zur Organisationsoptimierung des L.... eine neue Organisationsstruktur in Kraft. Von den nach Angaben des Antragstellers 300 bis 400 Beschäftigten am Standort L..... wurden 56 Beschäftigte anderen Standorten zugeordnet. Sie arbeiten aber weiterhin am Standort L..... Aufgrund einer zeitgleich in Kraft getretenen Zeichnungsregelung sind der Präsident und der Vizepräsident zeich-

nungsberechtigt für das Personal der Standorte und die Leiter der Standorte für das L.....personal an den S..... In Bezug auf die Beschäftigten, die ihren Arbeitsort nicht am Sitz der ihnen zugeordneten Organisationseinheit haben, haben - unabhängig vom Dienstort - diejenigen Leiter die alleinige Vorgesetzteigenschaft, denen die Beschäftigten zugeordnet sind. Sie haben die fachlichen und dienstlichen Weisungsbefugnisse. Die Leiter der Standorte, an denen die Beschäftigten infolge der Umstrukturierung nur noch tatsächlich ihre Arbeit erbringen, haben keine individuellen Weisungsbefugnisse in fachlicher, inhaltlicher organisatorischer oder dienstrechtlicher Hinsicht. Lediglich für die Ausstattung mit Arbeitsmitteln und hinsichtlich organisatorischer Belange, die einen Bezug zum Dienstgebäude aufweisen und in der Regel keine individuellen Belange betreffen, besteht eine Weisungsbefugnis der Standortleiter.

- 6 Der Antragsteller hat am... November 2022 das Beschlussverfahren eingeleitet, um die Wahlberechtigung und Wählbarkeit von nunmehr einem anderen Standort zugeordneten Mitarbeitern zu klären. Darüber hinaus hat er einen Informationsanspruch auf Vorlage eines bestimmten Erlasses geltend gemacht, der im Beschwerdeverfahren nicht mehr streitgegenständlich ist.
- 7 Das Verwaltungsgericht hat dem Antrag stattgegeben, soweit er den Informationsanspruch zum Gegenstand hatte. Im Übrigen hat es den Antrag abgelehnt:
- 8 Zur Begründung hat es darauf abgehoben, dass der Antrag zulässig sei, da ohne eine gerichtliche Klärung, bei welcher Dienststelle die einem anderen Standort zugeordneten Beschäftigten des Standorts L..... wählbar und wahlberechtigt seien, die rechtmäßige Besetzung des Antragstellers, auch im Hinblick auf künftige Personalratswahlen, offenbliebe.
- 9 Der Antrag sei nicht begründet, Die Beschäftigten am Standort L....., die seit der Organisationsänderung zum.. Januar 2022 einem Standort des L.... außerhalb von L..... zugeordnet seien, seien seitdem für den Antragsteller nicht mehr wahlberechtigt und wählbar. Dies wirke sich sowohl auf die Mitgliedschaft bei dem im Jahr 2021 gewählten Antragsteller als auch auf kommende Personalratswahlen und damit im Zusammenhang stehende mögliche Verselbständigungsbeschlüsse des Standorts L..... aus.
- 10 Die durch die veränderte Organisationsstruktur entstandene Situation erfordere eine Abwägung der gegenüberstehenden Interessen. Bei dieser Abwägung überwiege das Interesse des Antragsgegners an einer umfassenden Umsetzung der strukturellen Einbindung der Beschäftigten in die Standorte, denen sie nunmehr organisatorisch zugeordnet seien. Zwar habe auch das Interesse des Antragstellers an einer ortsnahen Interessenvertretung Gewicht, müsse demgegenüber aber zurückstehen.

- 11 Das L.... sei eine Dienststelle i. S. des § 6 Abs. 1 SächsPersVG. Aufgrund des wirksamen Verselbständigungsbeschlusses im Vorfeld der nicht angefochtenen Personalratswahlen 2021 gelte nach § 6 Abs. 3 SächsPersVG auch der Standort L..... für die laufende Wahlperiode als selbständige Dienststelle. Die Verselbständigung eines Dienststellenteils habe verwaltungsorganisatorisch jedoch keinen Einfluss auf die Gestaltung der Gesamtdienststelle und die Befugnisse der Leitung der Dienststelle oder von Teileinheiten. Dafür könne es keine Rolle spielen, ob - wie nach § 6 Abs. 3 BPersVG a. F. - neben dem Beschluss der Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten nur die räumlich weite Entfernung von der Dienststelle gegeben sein müsse oder - wie hier nach § 6 Abs. 3 Satz 1 Nrn. 1 und 2 SächsPersVG - weitere Voraussetzungen für eine wirksame Verselbständigung bestünden.
- 12 Da sich die Verselbständigung auf die bisherige Nebenstelle und den bisherigen Dienststellenteil beziehe und nicht auf die „aufnehmende“ Dienststelle, ende die Amtszeit seines Personalrats aufgrund der mit einer Organisationsänderung im Laufe der Wahlperiode verbundenen geänderten Gremienstruktur, wenn der verselbständigte Dienststellenteil dadurch einer anderen Dienststelle zugeordnet werde. Gleiches müsse auch für das einzelne Personalratsmitglied gelten, wenn dieses einem anderen Dienststellenteil zugeordnet werde.
- 13 Dem stehe auch nicht der Grundsatz ortsnaher personalvertretungsrechtlicher Betreuung entgegen. Die räumliche Nähe des Beschäftigten zu seiner Personalvertretung könne nur dann das entscheidende Kriterium sein, wenn die Selbständigkeit des Dienststellenteils - wie nach § 6 Abs. 3 BPersVG a. F. - gerade auf der räumlichen Entfernung von der Dienststelle beruhe und keine weiteren Kriterien erfüllt sein müssten. Dann setze sich nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu § 6 Abs. 3 BPersVG a. F. auch in sog. atypischen Fällen, in denen der Vorgesetzte nicht in der Außenstelle, sondern in der Hauptdienststelle tätig sei, der Grundsatz ortsnaher Betreuung durch (BVerwG, Beschl. v. 26. November 2008 - 6 P 7/08 -, juris Rn. 37 ff.). Verließen die fachlichen und dienstlichen Weisungsstränge jedoch - wie hier - nach der Organisation der Dienststelle über Nebenstellen und Dienststellenteile hinweg, verliere die Ortsnähe - gerade auch unter Berücksichtigung moderner Kommunikationstechniken und der Möglichkeit mobilen Arbeitens - zwangsläufig an Bedeutung und die Dienststellenhierarchie trete in den Vordergrund. Gerade im Rahmen der Dienststellenhierarchie ergäben sich personalvertretungsrechtliche Zuständigkeiten und Befugnisse. Die Beteiligungsrechte müsse das örtliche Gremium ausüben können, dem der Beschäftigte zugeordnet sei. Dieses müsse die Möglichkeit haben, seine Aufgaben im Rahmen der verwaltungsinternen Entscheidungsverfahren zu erfüllen. Diese Möglichkeit werde ihm genommen, wenn der Ortsnähe der Vorrang eingeräumt werde.

- 14 Der Antragsteller hat gegen diesen Beschluss Beschwerde eingelegt. Zur Begründung seiner Beschwerde vertieft er sein bisheriges Vorbringen und ergänzt es wie folgt:
- 15 Aufgrund der zum 1. Januar 2022 in Kraft getretenen „Organisationsverfügung zur Organisationsoptimierung des Landesamtes für S..... (L.....)“ seien von den bisher am Standort L..... entsprechend dem Geschäftsverteilungsplan mit Stand... Oktober 2022 insgesamt 53 Beschäftigte außerhalb von L..... liegenden Organisationseinheiten zugeordnet worden. Ihre Arbeitsaufgaben erfüllten sich weiterhin vom Standort L..... aus.
- 16 Drei von den 53 Betroffenen seien vor Inkrafttreten der neuen Organisationsstruktur in den örtlichen Personalrat des Standorts L..... gewählt worden. Mit Inkrafttreten der neuen Organisationsverfügung sei auch eine neue Zeichnungsregelung des L.... mit Wirkung zum.. Januar 2022 in Kraft getreten. Hiernach oblägen dem in C..... ansässigen Präsidenten z. B. die Zeichnungsberechtigung für Personalangelegenheiten der Beamten- und Tarifbeschäftigten in der Verwaltung in der Zuständigkeit des L...., wie Ernennung und Rücknahme der Ernennung, Beförderungen, Entlassungen, Maßnahmen in Disziplinarangelegenheiten sowie Kündigungen. Der ebenfalls in C..... ansässige Vizepräsident sei in Personalangelegenheiten der Beamten und Tarifbeschäftigten in der Verwaltung in der Zuständigkeit des L.... u. a. zuständig für das Hinausschieben des Ruhestands, Urlaub, Abordnungen, Versetzungen, Arbeitsverträge, Versetzung, Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub. Die Leiter der Standorte seien zeichnungsbefugt in Personalangelegenheiten der Lehrkräfte, pädagogischen Fachkräfte im Unterricht und des weiteren pädagogischen und nicht pädagogischen Personals im Schuldienst, soweit nicht die Zuständigkeit des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus oder eine anderweitige Zeichnungsregel einschlägig sei.
- 17 Unabhängig von der Zeichnungsbefugnis seien die Leiter der Standorte nach dem Geschäftsverteilungsplan für die übergreifende Steuerung und Koordinierung der Aufgaben des Standorts (z. B. Objektbewirtschaftung inklusive Haussicherheitsmanagement, Organisation des operativen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Krisenmanagement) zuständig.
- 18 Die neue Organisationsstruktur des L.... führe zu der Frage, ob die Beschäftigten, die tatsächlich am Standort L..... beschäftigt würden, aber jetzt organisatorisch einer Abteilung/einem Referat an einem anderen Standort des L.... zugeordnet seien, weiterhin für den Antragsteller wahlberechtigt und wählbar seien. Diese Frage werde vom Antragsgegner verneint.
- 19 Richtigerweise seien die Beschäftigten des L.... mit Beschäftigungsstandort L....., die aufgrund der seit.. Januar 2022 bestehenden Organisationsstruktur des L.... einer Organisationseinheit und somit einem Vorgesetzten unterstellt seien, der außerhalb des Standorts L..... beschäftigt

sei, weiterhin für den Antragsteller wahlberechtigt und wählbar. Wer wahlberechtigt sei, bestimme sich nach § 13 SächsPersVG. Nach § 13 Abs. 1 SächsPersVG seien wahlberechtigt zur Personalvertretung der Dienststelle alle Beschäftigten der Dienststelle. Voraussetzung sei also die Beschäftigteneigenschaft sowie die Dienststellenzugehörigkeit.

- 20 Alle Mitarbeiter des Standorts L..... des L.... seien Beschäftigte des Freistaates Sachsen, sei es als Arbeitnehmer oder als Beamte. Die Beschäftigteneigenschaft sei daher unstreitig gegeben.
- 21 Beim Standort L..... des L.... handele es sich um eine Dienststelle im Sinne des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes. Die Beschäftigten des Standorts L..... hätten bei der Personalratswahl im Jahr 2021 nach § 6 Abs. 3 SächsPersVG einen Verselbständigungsbeschluss gefasst. Dienststellenzugehörig sei nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts der Beschäftigte, der in die Dienststelle eingegliedert sei. Dies sei der Fall, wenn er dort nach Weisung des Dienststellenleiters an der Erfüllung öffentlicher Aufgaben mitwirke. In seiner Entscheidung vom 26. November 2008 (- 6 P 7.08 -, juris Rn. 38 ff.) komme das Bundesverwaltungsgericht zu dem Schluss, dass ein Beschäftigter, der tatsächlich in einer Dienststelle arbeite, organisatorisch aber einem Vorgesetzten in einer anderen Dienststelle unterstehe, zu dem Personalrat wählbar und wahlberechtigt an der Dienststelle sei, wo er tatsächlich arbeite. Begründet habe es dies damit, dass sich in einem solchen Fall der Grundsatz ortsnahe Betreuung durchsetze.
- 22 Die Beschäftigten, die noch in L..... arbeiteten, aber nunmehr einem anderen Standort des L.... zugeordnet seien, verrichteten dieselbe Arbeit wie bisher. Sie hätten aber ihre fachlichen Vorgesetzten an den neuen Zuordnungsstandorten. Diese hätten ihnen gegenüber ausschließlich fachliche Befugnisse. Als Fachvorgesetzte hätten sie in Personalangelegenheiten keine Entscheidungsbefugnisse, so dass sie selbst keine Beteiligung des Personalrats vornehmen könnten. Auch die Leitungen der Zuweisungsstandorte seien in personellen Angelegenheiten nicht weisungsbefugt. Die jeweiligen Standortleiter seien aufgrund der vorgenommenen Organisationsveränderung nur in den vorgenannten Bereichen, etwa dem Arbeitsschutz oder der Ordnung für Maßnahmen zuständig, während in allen anderen Mitbestimmungsangelegenheiten der Präsident oder Vizepräsident des L.... oder der Abteilungsleiter 1 zuständig seien. Diese hätten den Gesamtpersonalrat zu beteiligen, der sodann den örtlichen Personalrat im Rahmen des Beteiligungsverfahrens anzuhören habe. Die jeweiligen Standortleiter seien z. B. noch in Bezug auf Belange wie Parkplatz, bauliche Belange, Katastrophenschutz oder besondere Arbeitsmittel (wie besondere Bürostühle, höhenverstellbare Schreibtische, also für Arbeitsschutzbelange) zuständig. Gerade dies seien Belange, die die vor Ort tatsächlich Beschäftigten betreffen. Hier sei es wichtig, unmittelbar vor Ort den Arbeitsplatz der

Beschäftigten zu kennen. Die Regelung des § 6 Abs. 3 SächsPersVG solle gerade der Tatsache Rechnung tragen, dass bei räumlich weit entfernten liegenden Dienststellen die Kommunikation der Beschäftigten untereinander sowie der Kontakt zur Hauptdienststelle und dem dortigen Personalrat erheblich erschwert sei. Mit der Verselbständigung auf Wunsch der Beschäftigten sollten diese Mängel verringert werden. Es werde durch die Verselbständigung nicht nur der Kontakt untereinander verbessert, sondern es solle auch eine gute und ausreichende Betreuung der Beschäftigten gewährleistet werden. Dies könnten auch moderne Kommunikationsmittel nicht leisten. Die Auffassung des Verwaltungsgerichts würde bedeuten, dass der Standortleiter B..... und der dortige Personalrat 170 km nach L..... anreisen müssten, um den konkreten Arbeitsplatz oder konkrete Situationen im Gebäude in Augenschein zu nehmen. Die Auffassung des Antragstellers sei ungeachtet des Umstands berechtigt, dass der Verselbständigungsbeschluss nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz nur auf die räumlich weite Entfernung abstelle und nicht zusätzlich Verselbständigungsbeschlüsse bei eigenständigem Aufgabenbereich und Organisation getroffen werden könnten. Letztlich spiele die räumliche Entfernung auch beim Verselbständigungsbeschluss nach dem Sächsischen Personalvertretungsgesetz eine Rolle, wie § 6 Abs. 3 S. 4 SächsPersVG zeige. Hier liege L..... weit entfernt von der Hauptdienststelle in C..... und weit entfernt von den anderen Standorten des L..... In Bezug auf die angefochtene Wahl der örtlichen Schwerbehindertenvertretung des Standorts L..... des L..... habe das Sächsische Landesarbeitsgericht der ortsnahen Vertretung den Vorzug gegeben.

23 Der Antragsteller beantragt,

den Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 21. November 2023 - 9 K 2246/22.PL - im Umfang der Klageabweisung abzuändern und festzustellen, dass Beschäftigte des Landesamts für S..... mit Beschäftigungsstandort L....., die aufgrund der seit.. Januar 2022 bestehenden Organisationsstruktur des Landesamts für S..... einer Organisationseinheit und einem Vorgesetzten unterstellt sind, der außerhalb des Standorts L..... beschäftigt ist, weiterhin für den Antragsteller wahlberechtigt und wählbar sind.

24 Der Antragsgegner beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

25 Er teilt mit, dass mit Stand.. Februar 2024 62 Beschäftigte ihr Büro in L..... hätten, jedoch fachlich anderen Standorten zugeordnet seien. Er macht geltend, dass anders als im Bundespersonalvertretungsrecht die räumlich weite Entfernung eines Dienstteils im sächsischen Landespersonalvertretungsrecht keine eigenständige Verselbständigungsalternative nach § 6 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 SächsPersVG darstelle. Das von Art. 26 SächsVerf angestrebte Ziel einer ortsnahen Vertretung werde allein dadurch sichergestellt, dass nach § 6 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 i. V. m. Satz 4 SächsPersVG bei räumlich weit entfernten Neben- oder Teildienststellen auf die Mindestzahl von 60 Beschäftigten verzichtet werde. Die beiden anderen Alternativen des § 6

Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 SächsPersVG stellten dagegen im Wesentlichen darauf ab, ob die Neben- oder Teildienststelle durch Aufgabenbereich und/oder Organisation eigenständig sei. Für die Bindung von Beschäftigten an ihre Interessenvertretung sei auch die elektronische Kommunikation von maßgeblicher Bedeutung. Aufgrund der Struktur des L.... habe die Kommunikation mittels Videokonferenz aus Praktikabilitätsgründen mittlerweile einen Stellenwert erreicht, der mit Präsenzberatungen vergleichbar sei. Ein Großteil der Beschäftigten des L.... übe zudem seine Tätigkeit teilweise in mobiler Arbeit im heimischen Büro oder an anderen Orten aus. Einzelheiten hierzu seien in einer Dienstvereinbarung mit dem Gesamtpersonalrat geregelt. Den Beschäftigten werde die erforderliche Technik auf Kosten des Dienstherrn bereitgestellt. In Zeiten ihres mobilen Arbeitens hätten die Beschäftigten, die sonst ihre Büros in L..... hätten, zum Antragsgegner keine Berührungspunkte. Diese bestünden in diesen Zeiträumen allein mit dem Leiter des Standorts, dem Abteilungsleiter und dem Referatsleiter, dem sie fachlich zugeordnet seien. Die Referatsleiter der Beschäftigten, die in L..... nur ihr Büro hätten, verfügten diesen gegenüber auch über Entscheidungsbefugnisse in Personalangelegenheiten und nicht nur in fachlichen Angelegenheiten. Beispielsweise seien gemäß der Dienstvereinbarung Arbeitszeit L.... vom... August 2020 die jeweiligen Leiter der Organisationseinheiten, insbesondere in Bezug auf die Absicherung des Dienstbetriebs, die Vertretung, die gegenseitigen Absprachen, die Einhaltung der Funktionszeiten, die Überwachung der Mehrarbeitsstunden, die Gewährung von Arbeitszeit außerhalb der Rahmenarbeitszeit/Arbeitszeitausgleich/Zeitkorrektur, die Urlaubsgenehmigung, Genehmigung von Gemeinschaftsveranstaltungen und die Führung der Organisationseinheiten für die Beschäftigten, die ihnen strukturell zugeordnet seien, verantwortlich. Gleiches gelte für Beurteilungen, das Votum bei dezentraler Arbeit und Teilzeitanträge. Diese Zuständigkeiten seien immer gegeben, gleich, ob die Beschäftigten in Präsenz oder in mobiler Arbeit tätig seien. Auch wenn dies keine mitbestimmungspflichtigen Vorgänge seien, prägten sie doch den dienstlichen Alltag der Beschäftigten und könnten durchaus Anlass für die Einschaltung der örtlichen Personalvertretung sein.

- 26 Zwar sei es richtig, dass der Standortleiter und damit auch der Antragsgegner noch in Bezug auf bestimmte Belange des Arbeitsschutzes betreffend ihr Dienstgebäude zuständig sei. Bei den damit in Zusammenhang stehenden Besichtigungen und Fragen sei der Dienststellenleiter jedoch ohnehin verpflichtet, den Personalrat oder die von ihm bestimmten Mitglieder derjenigen Dienststelle hinzuzuziehen, in der die Besichtigung stattfindet (§ 74 Abs. 2 Satz 1 Sächs-PersVG). Damit werde sichergestellt, dass der Personalrat an arbeitsschutzrechtlichen Begehungen teilnehme, der das Gebäude am besten kenne.
- 27 Hierin sei jedoch kein Widerspruch zur Zugehörigkeit der Beschäftigten, die in L..... nur ihr Büro hätten, zu den Dienststellen, welchen sie strukturell zugeordnet seien, zu sehen. Denn

alle anderen Personalangelegenheiten, die das Dienstverhältnis prägten, lägen nicht beim Antragsgegner im Verhältnis zu den Beschäftigten, die anderen Standorten oder Hauptdienststellen organisatorisch zugeordnet seien. Die Mehrzahl der dienstlichen Belange betreffe das Verhältnis zum direkten Vorgesetzten oder Standortleiter/Abteilungsleiter des Standorts, an dem das jeweilige Referat angesiedelt sei, oder das Verhältnis zur Leitung der Hauptdienststelle. Dann müsse aber auch der Personalrat zuständig sein, der regelmäßig mit dem Dienststellenleiter, bei dem das jeweilige Referat angesiedelt sei, kommuniziere und verhandele. Dessen Mitglieder würden die Vorgesetzten der Beschäftigten, die Kollegen des Referats und damit deren Belange im dienstlichen Alltag am besten kennen. Arbeitsschutzbelange beträfen nur einen kleinen Teil der dienstlichen Belange der Beschäftigten. Das hauptsächliche dienstliche Geschehen finde täglich direkt im jeweiligen Referat des Beschäftigten, in der Regel mit dessen Vorgesetzten, statt und dies unabhängig davon, von welchem Ort aus der Beschäftigte seinen Dienst erbringe.

- 28 Zudem seien der Präsident, der Vizepräsident und der Abteilungsleiter 1 des L.... in den meisten Mitbestimmungstatbeständen zuständig und hätten hierbei den Gesamtpersonalrat zu beteiligen, der sodann den örtlichen Personalrat anhöre.
- 29 Der Antragsteller repliziert hierauf: Der sächsische Gesetzgeber habe bezüglich einer Verselbständigung wegen räumlicher Entfernung seinerzeit nicht vor Augen gehabt, dass in einem Gebäude Zimmer an Zimmer Beschäftigte unterschiedlicher Organisationseinheiten nebeneinandersäßen, die von unterschiedlichen örtlichen Personalräten vertreten würden. Bei der Möglichkeit eines Verselbständigungsbeschlusses nach § 6 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2a SächsPersVG sei Abgrenzungskriterium der eigenständige Aufgabenbereich und die eigenständige Organisation. Hierin habe der sächsische Gesetzgeber die Voraussetzungen für einen Verselbständigungsbeschluss gesehen, weil Voraussetzung sei, dass mehr als 60 Beschäftigte einen Leiter hätten, der für Aufgaben zuständig sei, die sonst in keinem anderen Teil der Dienststelle erledigt würden, und der in innerdienstlichen Angelegenheiten eigenverantwortlich entscheiden könne. So habe der Senat z. B. entschieden, dass die Aufgaben der Branddirektion der Stadt L..... deutlich von den sonstigen Aufgaben der Stadtverwaltung abwichen. Hier weiche der Aufgabenbereich auch nach der Organisationsänderung nicht von den sonstigen Aufgaben des L.... ab. Alle Standorte seien vor allem für die S..... und die L..... zuständig. Dies sei eine gesetzliche Aufgabe der Dienststelle L..., sodass sich die Aufgaben der einzelnen Standorte nicht wesentlich unterschieden. Dies bedeute, dass bei einem Heranziehen des Rechtsgedankens des § 6 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2a SächsPersVG zur Zuordnung der Beschäftigten zu einer Personalvertretung unter Außerachtlassung des Gedankens der ortsnahen Vertretung zumindest zu prüfen wäre, ob die Voraussetzungen zur Gründung einer solchen Personalvertretung überhaupt vorlägen, was hier nicht der Fall sei. Zu argumentieren,

dass sich die Zuständigkeit daraus ergebe, dass der fachliche Vorgesetzte in dem Haus arbeite, in dem sich der Personalrat befinde, aber nicht der Beschäftigte selbst, lasse sich dem Ansinnen und der Gesetzesbegründung zu § 6 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2a SächsPersVG nicht entnehmen.

- 30 Dies ergebe sich auch im Zusammenspiel mit der Möglichkeit eines Verselbständigungsbeschlusses nach § 6 Abs. 3 Nr. 2b SächsPersVG, wonach es ausreiche, dass ein Dienststellenteil einen eigenständigen Aufgaben- oder Organisationsbereich habe. Weitere Voraussetzung sei aber dann, dass sich der Dienststellenteil nicht in räumlich angrenzender Umgebung des Geländes der Hauptdienststelle befinde. Diese Regelung wolle eine Verselbständigung in den Fällen ausschließen, in denen ein örtlicher Personalrat am Sitz der Hauptdienststelle die Interessen der Beschäftigten in anderen Gebäuden ohne nennenswerten zeitlichen Mehraufwand angemessen orts- und problemnah wahrnehmen könne. Dies bedeute, ohne den herausgehobenen Grad der Eigenständigkeit im Aufgabenbereich und Organisation stelle auch der sächsische Gesetzgeber darauf ab, dass es ihm um eine ortsnahe Vertretung gehe.
- 31 Bezüglich der Möglichkeit insbesondere zur Videokommunikation weist er darauf hin, dass es sich hierbei um freiwillige Angebote handele. Kein Beschäftigter könne gezwungen werden, dieses Format zu nutzen. Die Standortleiter hätten nur in Bezug auf Ordnung und Verhalten sowie Arbeitsschutz personalvertretungsrechtliche Befugnisse, während ansonsten die personalvertretungsrechtlichen Befugnisse bei der Hauptdienststelle angegliedert seien, die mit dem Gesamtpersonalrat entsprechende Regelungen zu treffen habe.
- 32 Im Übrigen wird auf den Inhalt der Gerichtsakten im vorliegenden Verfahren sowie im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht Dresden verwiesen.

II.

- 33 Die zulässige Beschwerde des Antragstellers hat keinen Erfolg. Das Verwaltungsgericht ist im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, dass der Antragsteller keinen Anspruch auf die Feststellung hat, dass Beschäftigte des L.... mit Beschäftigungsstandort L....., die aufgrund der seit.. Januar 2022 beim L.... bestehenden Organisationsstruktur einer Organisationseinheit und somit einem Vorgesetzten unterstellt sind, der außerhalb des Standorts L..... beschäftigt ist, weiterhin für den Antragsteller wahlberechtigt und wählbar sind.
- 34 1. Die Beschäftigten des L....., die aufgrund der neuen Organisationsstruktur vom.. Januar 2022 einer anderen Dienststelle zugeordnet wurden, jedoch ihre Arbeit weiterhin von einem Büro

am Standort des L.... in L..... oder im Homeoffice wahrnehmen, sind für den Antragsteller nicht mehr wahlberechtigt.

- 35 Die Wahlberechtigung ist in § 13 SächsPersVG geregelt. Hiernach sind wahlberechtigt zur Personalvertretung einer Dienststelle (Personalrat) alle Beschäftigten der Dienststelle, es sei denn, dass sie infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen (§ 13 Abs. 1 Satz 1 SächsPersVG). Wer zu einer Dienststelle abgeordnet oder zugewiesen ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung oder Zuweisung am Wahltag länger als drei Monate gedauert hat; im selben Zeitpunkt verliert sie oder er die Wahlberechtigung bei der alten Dienststelle (§ 13 Abs. 3 Satz 1 SächsPersVG). Das gilt nicht für Mitglieder einer Stufenvertretung oder des Gesamtpersonalrats, die freigestellt sind, und für Beschäftigte, die an Lehrgängen teilnehmen, oder wenn feststeht, dass die oder der Beschäftigte binnen weiterer zwölf Monate in die alte Dienststelle zurückkehren wird (§ 13 Abs. 3 Satz 2 SächsPersVG). Beschäftigte, die bei mehreren Dienststellen verwendet werden, sind in allen Dienststellen wahlberechtigt (§ 13 Abs. 5 SächsPersVG).
- 36 Das L.... ist eine Behörde i. S. v. § 6 Abs. 1 SächsPersVG und damit eine Dienststelle i. S. des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes. Bei den weiteren Standorten des in C..... angesiedelten L.... handelt es sich zunächst um Nebenstellen oder Teile von Dienststellen. Diese gelten gemäß § 6 Abs. 3 SächsPersVG als selbständige Dienststelle, wenn sie unter den dort genannten Voraussetzungen verselbständigt sind. Dies ist nach übereinstimmender Darstellung der Beteiligten bei allen Standorten des L.... aufgrund von wirksamen Verselbständigungsbeschlüssen der Fall.
- 37 Die Wahlberechtigung setzt hiernach Beschäftigteneigenschaft und Dienststellenzugehörigkeit voraus. Die Beschäftigteneigenschaft bestimmt sich nach § 4 SächsPersVG und ist bei den hier in Rede stehenden Mitarbeitern des L.... gegeben. Dienststellenzugehörig ist der Beschäftigte, der in die Dienststelle eingegliedert ist. Dies ist der Fall, wenn er dort nach Weisungen des Dienststellenleiters an der Erfüllung öffentlicher Aufgabe mitwirkt (BVerwG, Beschl. v. 3. November 2011 - 6 P 14/10 -, juris Rn. 13 m. w. N.).
- 38 Vorliegend handelt es sich um Beschäftigte, die infolge der neuen Organisationsstruktur des L.... zu einer anderen - verselbständigten - Dienststelle des L.... umgesetzt worden sind. Sie unterstehen dort der fachlichen Weisung des dortigen Dienststellenleiters. Damit wirken sie dort nach Weisung des dortigen Dienststellenleiters an der Erfüllung öffentlicher Aufgaben mit.

- 39 Hiervon ausgehend sind diese Personen infolge ihrer Umsetzung zu einem anderen, i. S. v. § 6 Abs. 3 SächsPersVG verselbständigten Standort des L.... Beschäftigte jener Dienststelle, auch wenn sie ihre Arbeit von einem außerhalb dieser Dienststelle liegenden Ort ausüben.
- 40 Abweichendes ergibt sich nicht aus dem vom Antragsteller angeführten Gesichtspunkt einer ortsnahen Vertretung der Beschäftigten durch den Personalrat. Mit dem Verwaltungsgericht ist der Senat der Auffassung, dass die vom Antragsteller hierzu angeführte Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (Beschl. v. 26. November 2008 - 6 P 7/08 -, juris) nicht einschlägig ist. Der dort angeführte „Grundsatz ortsnaher Betreuung“ (a. a. O. Rn. 39), der sich in atypischen Fällen für die Dienststellenzugehörigkeit durchsetzen soll, beruht auf dem Befund, dass nach § 6 Abs. 3 BPersVG a. F. der ortsnahen Vertretung ein maßgebliches Gewicht eingeräumt worden war. Hiernach konnte ein Verselbständigungsbeschluss schon für den Fall gefasst werden, dass eine Nebenstelle oder ein Dienststellenteil von der Hauptdienststelle räumlich weit entfernt lag. Anders als § 6 Abs. 3 BPersVG a. F. räumt das sächsische Personalvertretungsgesetz der räumlichen Entfernung zwischen Dienststelle und Nebenstellen keine maßgebliche Bedeutung für die Verselbständigung von Dienststellen ein. Maßgeblich ist nach § 6 Abs. 3 Satz 1 Nrn. 2 und 3 SächsPersVG, dass die Nebenstellen oder Teile von Dienststellen durch Aufgabenbereiche und/oder Organisation selbständig sind. Für den Fall, dass diese räumlich weit voneinander entfernt sind, räumt § 6 Abs. 3 Satz 4 SächsPersVG allein die Privilegierung ein, dass für den Verselbständigungsbeschluss nicht vorausgesetzt wird, dass diesen mehr als 60 Beschäftigte angehören.
- 41 Der Antragsteller kann seine Beschwerde auch nicht mit Erfolg auf den Beschluss des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom... November 2023 (- 5 -) betreffend die Wahl der Schwerbehindertenvertretung beim L.... stützen, da diese auf einer anderen Rechtsgrundlage beruht. Das Sächsische Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung ausdrücklich darauf gestützt, dass die Wahlberechtigung - ebenso wie die Wählbarkeit - trotz des personalvertretungsrechtlichen Dienststellenbegriffs nicht an den Maßstäben der §§ 13, 14 SächsPersVG zu prüfen, sondern gesondert im SGB IX geregelt sei. Abweichend von der Wahlberechtigung zur Personalvertretung gemäß § 13 Abs. 1 SächsPersVG, richte sich diese für die Entscheidung des Sächsischen Landesarbeitsgerichts nach § 177 Abs. 2 SGB IX.
- 42 Der Senat teilt auch die Auffassung von Verwaltungsgericht und Antragsgegner, dass durch die vielfältigen Möglichkeiten der digitalen Kommunikation einschließlich der beim Antragsgegner etablierten Videokonferenzen der Bedarf an ortsnaher Vertretung gegenüber früheren Verhältnissen ein deutlich geringeres Gewicht hat. Soweit Fragen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung vor Ort in Rede stehen, sichert zudem § 74 Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG, dass der Personalrat oder die von ihm bestimmten Personalratsmitglieder der betroffenen

Dienststelle bei diesbezüglichen Besichtigungen und Fragen sowie bei Unfalluntersuchungen mit hinzuzuziehen sind, so dass die Kompetenz der örtlichen Personalräte mit eingebunden ist.

- 43 Im Übrigen ist es zutreffend, dass aufgrund der vom Antragsteller angesprochenen neuen Zeichnungsregelung jedenfalls die wesentlichen personalvertretungsrechtlichen Zuständigkeiten nicht bei den Leitern der verselbständigten Standorte, sondern beim Präsidenten, dem Vizepräsidenten und dem Abteilungsleiter 1 des L.... liegen. Dies hat zur Folge, dass die Stufenvertretung vor einem Beschluss in Angelegenheiten, die einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, dem örtlichen Personalrat Gelegenheit zur Äußerung geben muss (§ 87 Abs. 2 Satz 1 i. V. m. Abs. 3 SächsPersVG). Dies ist der örtliche Personalrat, in dessen Dienststelle die jeweilige Maßnahme durchgeführt werden soll. Insoweit ist es sinnvoll, diesen Personalrat von den Beschäftigten wählen zu lassen, die von der Maßnahme betroffen sind. Das sind die Beschäftigten, die der betroffenen Dienststelle fachlich zugeordnet sind, unabhängig davon, ob sie auch am Ort dieser Dienststelle arbeiten. Änderungen etwa in der personellen Zusammensetzung ihres Referats, dessen Aufstockung oder Verkleinerung, betreffen sie unmittelbar. Auf die Zusammensetzung des zu beteiligenden örtlichen Personalrats hätten die dort fachlich zugewiesenen, jedoch von einem auswärtigen Ort aus arbeitenden Beschäftigten keinen Einfluss, wenn man der Auffassung des Antragstellers folgen würde. Dies überzeugt nicht und rechtfertigt insbesondere keine Abweichung von den hier maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Dienststellenzugehörigkeit der Beschäftigten, wie sie oben dargelegt sind.
- 44 2. Im Hinblick auf die Wählbarkeit der Beschäftigten ergibt sich kein abweichender Befund. Die Wählbarkeit ist in § 14 SächsPersVG geregelt und folgt grundsätzlich der Wahlberechtigung.
- 45 Wählbar sind nach § 14 Abs. 1 SächsPersVG alle Wahlberechtigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben (Nr. 1), seit sechs Monaten dem Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde angehören (Nr. 2) und seit einem Jahr in öffentlichen Verwaltungen oder von diesen geführten Betrieben beschäftigt sind (Nr. 3). Nicht wählbar ist, wer infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt (§ 14 Abs. 2 SächsPersVG). Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst sowie Beschäftigte in entsprechender Berufsausbildung sind nicht in eine Stufenvertretung wählbar (§ 14 Abs. 3 SächsPersVG). Nicht wählbar sind für die Personalvertretung ihrer Dienststelle die in § 7 SächsPersVG genannten Personen sowie Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind (§ 14 Abs. 4 SächsPersVG). Die Beschäftigten sind damit in der oder den Dienststellen wählbar, in denen sie wahlberechtigt sind

(Gronimus, in: Vogelgesang/Bieler/Kleffner/Rehak, Landespersonalvertretungsgesetz für den Freistaat Sachsen, Stand: Januar 2025, § 14 Rn. 16).

- 46 Eine Kostenentscheidung entfällt (§ 88 Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG, § 80 Abs. 1, § 2a Abs. 1 ArbGG, § 2 Abs. 2 GKG).
- 47 Die Rechtsbeschwerde ist nicht gemäß § 88 Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG, § 92 Abs. 1 Satz 1, § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen, da kein Zulassungsgrund vorliegt.

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 Oberverwaltungsgerichts 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 beigefügt werden. Innerhalb einer Notfrist von zwei Monaten nach Zustellung dieses Beschlusses ist die Beschwerde zu begründen. In der Begründung muss die Entscheidung, von der dieser Beschluss abweicht, bezeichnet werden. Die Schriftform ist auch bei Übermittlung als elektronisches Dokument nach Maßgabe des § 88 Abs. 2 Satz 1 SächsPersVG, § 46c ArbGG sowie der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung – ERVV) vom 24. November 2017 (BGBl. I 3803), die durch Artikel 6 des Gesetzes vom 5. Oktober 2021 (BGBl. I S. 4607, 4611) zuletzt geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung gewahrt. Verpflichtet zur Übermittlung als elektronisches Dokument in diesem Sinne sind ab 1. Januar 2022 nach Maßgabe des § 46g ArbGG Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse; ebenso die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht. Ist eine Übermittlung aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

gez.:
v. Welck

Kober

gez.:
Kruschinski

Neidhardt