

Sachgebiet:

BVerwGE: nein

Fachpresse: ja

Personalvertretungsrecht und Richtervertretungsrecht

Rechtsquelle/n:

SächsPersVG § 79 Abs. 3 bis 6, § 81 Abs. 2 Nr. 9, § 83 Abs. 1 Satz 1 und 2,
§ 85 Abs. 3 Satz 4, § 88 Abs. 2

SäHO § 1 Satz 1, § 2 Satz 2, § 3 Abs. 1, § 4 Satz 1, § 11 Abs. 1, § 51

Verf SN Art. 3 Abs. 3, Art. 93 Abs. 1 und 2

BetrVG §§ 111, 112

Titelzeile:

Zuerkennung des Initiativrechts bezüglich der Aufstellung eines Sozialplans trotz des erhobenen Einwandes fehlender Haushaltsmittel

Stichworte:

Aufstellung eines Sozialplans; Mitbestimmungsrecht; Initiativrecht; Initiativantrag; Abschluss einer Dienstvereinbarung; Sozialplanleistung; kostenwirksame Regelung; Abfindungsregelung; Kompetenzordnung; Etathoheit des Parlaments; Gesetzesbindung; Haushaltsgesetz; Haushaltsplan; Haushaltsmittel; Haushaltsansatz; Ausgabemittel; haushaltsrechtliche Deckung; Einwand fehlender Haushaltsmittel; Finanzierungsvorbehalt.

Leitsätze:

1. Ein Mitbestimmungs- und Initiativrecht des Personalrats im Hinblick auf die Aufstellung eines Sozialplans scheitert nicht daran, dass der Dienststellenleiter den Einwand fehlender Haushaltsmittel erhebt.

2. Um die Etathoheit des Parlaments zu wahren und die haushaltsrechtliche Vorgabe einzuhalten, dass der Personalrat die Dienststelle nicht zu Ausgaben verpflichten darf, für die der Haushalt keine Mittel bereitstellt, ist es erforderlich, aber auch ausreichend, dass der im Zeitpunkt des Abschlusses der Dienstvereinbarung zur Regelung eines Sozialplans geltende Haushaltsplan einen entsprechenden Haushaltsansatz enthält. Fehlt dieser, können und müssen der Personalrat und der Dienststellenleiter die kostenwirksamen Regelungen des Sozialplans unter den Vorbehalt stellen, dass der Haushaltsplan, der im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Sozialplans gelten wird, die erforderlichen Mittel zur Verfügung stellt.

Beschluss des 5. Senats vom 26. September 2017 - BVerwG 5 P 1.16



- I. VG Dresden vom 24. August 2012
Az: VG 9 K 1807/11
- II. OVG Bautzen vom 27. Mai 2015
Az: OVG 9 A 668/12.PL



BUNDESVERWALTUNGSGERICHT

IM NAMEN DES VOLKES

BESCHLUSS

BVerwG 5 P 1.16
OVG 9 A 668/12.PL

In der Personalvertretungssache

hat der 5. Senat des Bundesverwaltungsgerichts
am 26. September 2017
durch den Vorsitzenden Richter am Bundesverwaltungsgericht Vormeier,
die Richterin am Bundesverwaltungsgericht Stengelhofen,
die Richter am Bundesverwaltungsgericht Dr. Störmer und Dr. Fleuß und
die Richterin am Bundesverwaltungsgericht Dr. Harms

beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers werden die
Beschlüsse des Sächsischen Obergerichtes vom 27. Mai 2015 und des Verwaltungsgerichts Dresden
vom 24. August 2012 geändert.

Es wird festgestellt, dass der Antragsteller das Recht hat,
dem Beteiligten im Zusammenhang mit der Konzentration
von Organisationseinheiten des Landesamtes für Umwelt,
Landwirtschaft und Geologie und der Staatlichen Be-
triebsgesellschaft für Umwelt und Landwirtschaft am
Standort N. den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur
Regelung eines Sozialplans, der für angestellte Beschäf-
tigte einen Anspruch auf eine Abfindung im Fall eines Auf-
lösungsvertrages vorsieht, vorzuschlagen.

G r ü n d e :

I

- 1 Der Antragsteller begehrt die Feststellung, dass ihm ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung eines Sozialplans zusteht, das er mittels eines Initiativantrags aktiv ausüben kann.
- 2 Das Sächsische Staatsministerium für Landwirtschaft erstellte im Jahre 1998 ein Konzept zur Neustrukturierung und Standortkonzentration der auf 34 Standorte in Leipzig verteilten Sächsischen Landesanstalt für Landwirtschaft an den

Standorten D. und N. Im Jahre 2002 wurde das Konzept bestätigt. In der Folgezeit fusionierten die Sächsische Landesanstalt für Landwirtschaft und das Sächsische Landesamt für Umwelt und Geologie zum Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie. Deren Laborbereiche wurden zudem mit denen der Staatlichen Betriebsgesellschaft für Umwelt und Landwirtschaft am Standort N. zusammengelegt. Die Zusammenführung der Dienstposten des Landesamtes für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie und der Staatlichen Betriebsgesellschaft für Umwelt und Landwirtschaft am Standort N. begann im November 2011 und wurde im Jahre 2012 abgeschlossen. Sie betraf insgesamt 194 Beschäftigte.

- 3 Am 20. Oktober 2011 schlug der Antragsteller, Hauptpersonalrat beim Sächsischen Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft, dem Beteiligten den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Regelung eines Sozialplans vor. Der Beteiligte lehnte den Initiativantrag Anfang November 2011 ab. Zur Begründung führte er u.a. aus, die von dem Antragsteller begehrten Regelungen über eine Mobilitätsprämie, eine Wegestreckenentschädigung für Tagespendler sowie eine Abfindungsregelung für angestellte Beschäftigte seien nicht sozialplanfähig. In Bezug auf die Mobilitätsprämie und Wegestreckenentschädigung gebe es jeweils abschließende gesetzliche oder tarifliche Regelungen. Für die Abfindungsregelung würden keine finanziellen Mittel im Haushaltsplan bereitgestellt.
- 4 Daraufhin hat der Antragsteller das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren eingeleitet, mit dem er die Feststellung begehrt hat, dass er im Zusammenhang mit der Konzentration von Organisationseinheiten des Landesamtes für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie und der Staatlichen Betriebsgesellschaft für Umwelt und Landwirtschaft am Standort N. berechtigt sei, bei der Aufstellung eines Sozialplans mitzubestimmen, und ihm ein hierauf gerichtetes Initiativrecht zustehe. Dieser Antrag ist in beiden Vorinstanzen erfolglos geblieben.
- 5 Das Oberverwaltungsgericht hat ausgeführt, der Antragsteller habe seine Vorstellungen bezüglich der Regelungen des Sozialplans detailliert in unterschriftsreifer Vertragsform abgefasst mit der Folge, dass ein hierauf bezogenes Mitbe-

stimmungs- und Initiativrecht nur festzustellen sei, wenn diese Regelungen Gegenstand eines Sozialplans sein könnten. Das sei nicht der Fall. Die beabsichtigten Regelungen über eine Mobilitätsprämie und über die Wegestreckenentschädigung für Tagespendler seien infolge des Gesetzes- und Tarifvorrangs nicht sozialplanfähig. Der vorgesehenen Regelung für angestellte Beschäftigte über einen Anspruch auf eine Abfindung im Fall eines Auflösungsvertrages stehe entgegen, dass im Zusammenhang mit der Dienststellenverlagerung nach N. keine Mittel in den Haushalt für Abfindungsleistungen eingestellt worden seien und damit nicht bereitstünden.

- 6 Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller sein Begehren weiter. Er wendet sich - in Übereinstimmung mit der gegenständlichen Beschränkung seiner Nichtzulassungsbeschwerde - gegen die Ablehnung seines Feststellungsbegehrens allein noch insoweit, als ihm das in Bezug auf die Aufstellung eines Sozialplans geltend gemachte Mitbestimmungs- und Initiativrecht wegen der fehlenden Sozialplanfähigkeit der von ihm vorgeschlagenen Abfindungsregelung abgesprochen wurde. Insoweit rügt der Antragsteller eine Verletzung der § 81 Abs. 2 Nr. 9 und § 83 Abs. 1 Satz 1 SächsPersVG.
- 7 Der Beteiligte und der Vertreter des Bundesinteresses beim Bundesverwaltungsgericht verteidigen den angefochtenen Beschluss.

II

- 8 Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers ist begründet. Der angefochtene Beschluss beruht auf der unrichtigen Anwendung einer Rechtsnorm (§ 88 Abs. 2 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes - SächsPersVG - in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Juni 1999 <SächsGVBl. 1999 S. 430>, zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 9. Juni 2017 <SächsGVBl. 2017 S. 306, 320> i.V.m. § 93 Abs. 1 Satz 1 ArbGG). Das Oberverwaltungsgericht hat zu Unrecht angenommen, dass dem Antragsteller das in Anspruch genommene Mitbestimmungs- und Initiativrecht mit Blick auf die in einem Sozialplan angestrebte Abfindungsregelung nicht zusteht.

- 9 Die Rechtsgrundlagen für das geltend gemachte Mitbestimmungs- und Initiativrecht finden sich in § 81 Abs. 2 Nr. 9 und § 83 Abs. 1 SächsPersVG. Nach § 81 Abs. 2 Nr. 9 SächsPersVG hat der Personalrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen über die Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die dem Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen, mitzubestimmen. § 83 Abs. 1 SächsPersVG räumt dem Personalrat die Befugnis ein, dieses Mitbestimmungsrecht auch aktiv auszuüben, indem er dem Dienststellenleiter die Aufstellung eines Sozialplans schriftlich vorschlägt und sein Anliegen für den Fall, dass seinem Antrag nicht entsprochen wird, im Stufen- bzw. Einigungsstellenverfahren (vgl. § 83 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 79 Abs. 3 bis 6 SächsPersVG) weiterverfolgt.
- 10 Die Beteiligten streiten zu Recht nicht mehr darüber, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen der vorbezeichneten Rechtsgrundlagen erfüllt sind. Des Weiteren stellen sie zu Recht nicht in Abrede, dass das Initiativrecht im konkreten Fall auch mit dem Ziel des Abschlusses einer Dienstvereinbarung ausgeübt werden kann (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 1. November 1983 - 6 P 28.82 - PersV 1985, 473 und vom 20. Januar 1993 - 6 P 21.90 - BVerwGE 91, 346 <349>). Im Streit steht allein die Frage, ob das dem Personalrat bezüglich der Aufstellung von Sozialplänen gesetzlich eingeräumte Mitbestimmungs- und Initiativrecht ausgeschlossen ist, wenn sich der Dienststellenleiter - wie hier - darauf beruft, dass die möglichen finanziellen Folgen einer angestrebten sozialplanrechtlichen Regelung vom geltenden Haushaltsplan nicht gedeckt sind. Dies hat das Oberverwaltungsgericht zu Unrecht bejaht. Es ist zwar zutreffend davon ausgegangen, dass auch der Personalrat die haushaltsrechtlichen Bindungen der öffentlichen Verwaltung zu beachten hat (1.). Daraus folgt aber nicht, dass der Personalrat an der Ausübung seines Initiativrechts bezüglich der Aufstellung eines Sozialplans durch den Einwand fehlender Haushaltsmittel gehindert ist (2.).

- 11 1. Der Antragsteller hat bei der Ausübung des in Anspruch genommenen Mitbestimmungsrechts - auch in Form des Initiativrechts - die haushaltsrechtliche Vorgabe zu berücksichtigen, dass kostenwirksame Regelungen des Sozialplans haushaltsrechtlich gedeckt sein müssen.

- 12 Der Personalrat ist als dienststelleninterner, nicht aber rechtlich verselbständigter Bestandteil der öffentlichen Verwaltung bei der Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte zur Einhaltung der rechtsstaatlichen Kompetenzordnung verpflichtet und an Gesetz und Recht gebunden (Art. 3 Abs. 3 der Verfassung des Freistaates Sachsen vom 27. Mai 1992 <SächsGVBl. 1992 S. 243>, zuletzt geändert durch Gesetz vom 11. Juli 2013 <SächsGVBl. 2013 S. 502>). Die Gesetzesbindung schließt auch die Beachtung des Haushaltsrechts ein (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 24. November 1986 - 6 P 3.85 - Buchholz 238.33 § 41 BrPersVG Nr. 3 S. 5; vom 15. März 1995 - 6 P 23.93 - Buchholz 250 § 75 BPersVG Nr. 91 S. 17 f. und vom 28. März 2001 - 6 P 4.00 - BVerwGE 114, 103 <115>). Ihr steht deshalb nicht entgegen, dass das Sächsische Personalvertretungsgesetz für Personalräte keine § 85 Abs. 3 Satz 4 SächsPersVG entsprechende Regelung enthält, die für die Einigungsstelle in einfachgesetzlicher Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgabe anordnet, dass sich diese im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes halten muss.

- 13 Aufgrund der genannten Verpflichtungen hat der Personalrat die Etathoheit des Haushaltsgesetzgebers (vgl. Art. 93 Abs. 1 und 2 Verfassung des Freistaates Sachsen), d.h. das Recht der parlamentarischen Mehrheit auf Kontrolle und Gestaltung der Einnahmen und Ausgaben des Landes, zu respektieren. Es ist allein Aufgabe des Landtags, den Haushaltsplan festzustellen und zu beschließen (§ 1 Satz 1 der Haushaltsordnung des Freistaates Sachsen - Sächsische Haushaltsordnung - SäHO in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. April 2001 <SächsGVBl. 2001 S. 153>, zuletzt geändert durch Art. 13 des Gesetzes vom 15. Dezember 2016 <SächsGVBl. 2016 S. 630, 636>; vgl. auch BVerfG, Urteil vom 28. Februar 2012 - 2 BvE 8/11 - BVerfGE 130, 318 <343> und BVerwG, Beschluss vom 5. Februar 1960 - 7 P 4.58 - BVerwGE 10, 140 <143>). Der Haushaltsplan ist nicht nur ein Zahlenwerk ohne rechtliches Ge-

wicht, sondern bildet mit dem Haushaltsgesetz eine tatsächliche und rechtliche Einheit. Als Teil dieses Gesetzeswerks schafft er die Grundlage der staatlichen Haushalts- und Wirtschaftsführung, indem er die Verwaltung ermächtigt, Ausgaben zu leisten und Verpflichtungen einzugehen, diese Ermächtigung aber zugleich insgesamt und regelmäßig auch hinsichtlich der einzelnen Ausgabenzwecke auf den Betrag der mit ihm zweckgebunden bereitgestellten Mittel begrenzt (§ 2 Satz 2, § 3 Abs. 1 SäHO). Der Haushaltsplan ist somit ein Teil der von der vollziehenden Gewalt und damit auch von dem Personalrat zu beachtenden Rechtsordnung (BVerwG, Beschluss vom 24. November 1986 - 6 P 3.85 - Buchholz 238.33 § 41 BrPersVG Nr. 3 S. 5). Demzufolge darf der Personalrat grundsätzlich keine kostenwirksamen Entscheidungen treffen und Maßnahmen beschließen, die finanzielle Verpflichtungen der Dienststelle begründen, ohne dass die hierfür erforderlichen Mittel im geltenden Haushaltsplan bereitgestellt sind. Das gilt auch, wenn der Personalrat von dem ihm in Bezug auf die Aufstellung eines Sozialplans gesetzlich eingeräumten Mitbestimmungs- und Initiativrecht Gebrauch macht.

- 14 Zwar wird im Fachschrifttum teilweise eine Befreiung von der Haushaltsbindung aus § 51 SäHO mit der Begründung hergeleitet, die in einem Sozialplan festgelegten Leistungen seien in Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung zu erbringen. Die Mitbestimmung bei Sozialplänen stelle eine gesetzliche Erweiterung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn dar, die darauf beruhe, dass der einzelne Beschäftigte die aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen erfolgenden Eingriffe in sein Beschäftigungsverhältnis nicht abwehren könne. Aus diesem Grund bestehe für solche Leistungen ein gesetzlicher Leistungsgrund, der über § 51 SäHO unmittelbar zu einer entsprechenden Ausgabenermächtigung führe, ohne dass es auf die besondere Bereitstellung entsprechender Mittel im jeweiligen Haushaltsplan ankomme (so zum wortgleichen § 51 BHO: v. Roetteken, PersR 1994, 552 <558>; Berg, in: Altvater u.a., BPersVG, 9. Aufl. 2016, § 75 Rn. 227; Thannheiser, PersR 2000, 182 <183>). Dem ist jedoch nicht zu folgen.
- 15 Nach § 51 SäHO dürfen Personalausgaben, die nicht auf Gesetz oder Tarifvertrag beruhen, nur geleistet werden, wenn dafür Ausgabemittel besonders zur Verfügung gestellt sind. Mit Gesetz im Sinne von § 51 SäHO sind insbesondere

die beamten- und besoldungsrechtlichen Gesetze des Bundes und des Landes gemeint. Gesetzlich begründet und damit nach § 51 SäHO von der Notwendigkeit der besonderen Bereitstellung von Mitteln im Haushaltsplan befreit, sind nur solche Ansprüche, die unmittelbar aus Gesetz folgen (vgl. Häußler, in: Gröpl, BHO/LHO, 2011, § 51 Rn. 3). Das trifft auf Leistungen, die ihre Anspruchsgrundlage im Sozialplan finden, nicht zu. Der Sozialplan ist kein Gesetz. Für den Gesetzescharakter genügt nicht, dass die Möglichkeit und die Voraussetzungen für die Aufstellung eines Sozialplans gesetzlich geregelt sind (Fischer/Goeres/Gronimus, in: GKÖD, Bd. V, PVR, Lfg. 2/14 - III.14, K § 75 Rn. 104b).

- 16 Etwas anderes folgt für das Personalvertretungsrecht auch nicht aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur gesetzlichen Sozialplanregelung in § 112 BetrVG (a.A. v. Roetteken, PersR 1994, 552 <558>; Berg, in: Altvater u.a., BPersVG, 9. Aufl. 2016, § 75 Rn. 227). Zwar kommt nach dieser Rechtsprechung der Arbeitgeber einem gesetzlichen Gebot nach, wenn er den von einem Sozialplan begünstigten Arbeitnehmern eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes als Folge einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG zahle. Mit Rücksicht darauf seien die Abfindungsregelungen eines auf § 112 Abs. 1 BetrVG beruhenden Sozialplans in einem weiteren Sinne als Teil des von der Rechtsordnung für die Arbeitnehmer geschaffenen Bestandsschutzes anzusehen (vgl. BAG, Urteile vom 16. Juli 1985 - 1 AZR 206/81 - NZA 1985, 713 <714> und vom 23. August 1988 - 1 AZR 284/87 - NZA 1989, 28 <30>). Allerdings ist diese Rechtsprechung auf den personalvertretungsrechtlichen Sozialplan nicht übertragbar. Denn anders als im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsrechts, wo für den Fall einer geplanten Betriebsänderung ein Sozialplan vom Gesetz gefordert wird, besteht im Geltungsbereich des Personalvertretungsrechts keine gesetzliche Verpflichtung des Dienststellenleiters, dem Personalrat im Falle einer Rationalisierungsmaßnahme einen Sozialplan vorzuschlagen und sich mit ihm über Regelungen zum Ausgleich oder zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die dem Beschäftigten infolge dieser Maßnahme entstehen, zu einigen. Infolgedessen ist auch kein Raum für einen an die gesetzliche Verpflichtung anknüpfenden Bestandsschutz.

- 17 2. Die Feststellung des in Anspruch genommenen Mitbestimmungs- und Initiativrechts scheidet indessen nicht daran, dass der sächsische Landtag bislang keine Mittel zur Deckung der Ausgaben, die durch den angestrebten Abfindungsanspruch für angestellte Beschäftigte im Fall eines Auflösungsvertrages auslöst werden, in den Haushalt eingestellt hat.
- 18 a) Der Bejahung des Mitbestimmungs- und Initiativrechts steht nicht entgegen, dass der im Zeitpunkt der Stellung des Initiativantrags geltende Haushaltsplan für die angestrebte Abfindungsregelung keine Mittel vorgesehen hat (vgl. BVerwG, Beschluss vom 24. Oktober 2001 - 6 P 13.00 - BVerwGE 115, 205 zum Initiativantrag eines Personalrats auf unbefristete Einstellung bisher befristet angestellter Lehrkräfte). Die Zulässigkeit eines Initiativantrags ist nicht davon abhängig, dass bereits im Zeitpunkt der Antragstellung die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen für eine vom Personalrat angestrebte Maßnahme positiv festgestellt sind. Angesichts der Komplexität und Flexibilität des Haushaltsrechts kann dem Personalrat nicht angesonnen werden, die haushaltsrechtliche Rechtslage im Zeitpunkt der endgültigen Entscheidung über den Initiativantrag zu antizipieren. Zum einen kann sich die haushaltsrechtliche Rechtslage in der Zeit zwischen der Anbringung des Initiativantrages und der das Mitbestimmungsverfahren abschließenden behördlichen Entscheidung ändern. Derartige kann schon eintreten, wenn Anfang und Ende des Mitbestimmungsverfahrens in verschiedenen Kalenderjahren und damit in verschiedenen Haushaltsjahren liegen. Zum anderen hält das Haushaltsrecht eine Reihe von Instrumenten bereit, die es den zur Ausführung des Haushaltsplans berufenen Behörden - gegebenenfalls im Zusammenwirken mit dem Finanzministerium - erlauben, die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen. Die Überprüfung der haushaltsrechtlichen Rechtslage ist somit Sache der Dienststellenleitung.
- 19 Das gilt auch für die in Form eines Initiativantrags erstrebte Mitbestimmung über die Aufstellung eines Sozialplans. Auch in diesem Fall kann die haushaltsrechtliche Situation im Zeitpunkt der das Mitbestimmungsverfahren abschließenden Entscheidung eine andere sein als bei Anbringung des Initiativantrags. Eine Änderung kann insbesondere dadurch herbeigeführt werden, dass der Dienststellenleiter, weil er die Notwendigkeit eines Sozialplans anerkennt und

gegen die vom Personalrat angestrebten Sozialplanleistungen keine inhaltlichen Bedenken hat, im Laufe des Mitbestimmungsverfahrens die dafür benötigten Mittel für das nächste Haushalts-, Ergänzungshaushalts- oder Nachtragshaushaltsgesetz anmeldet und der Haushaltsgesetzgeber diese daraufhin noch vor der Aufstellung des Sozialplans in Gestalt einer Dienstvereinbarung bereitstellt. Das ist vor allem in den Fällen möglich, in denen zwischen der Anbringung des Initiativantrages und der endgültigen Aufstellung des Sozialplans mehrere Kalenderjahre und damit verschiedene Haushaltsjahre liegen (vgl. § 4 Satz 1, § 11 Abs. 1 SäHO).

- 20 b) Die Feststellung des Mitbestimmungs- und Initiativrechts ist auch nicht deshalb abzulehnen, weil der im gerichtlichen Entscheidungszeitpunkt geltende Haushaltsplan die benötigten Ausgabemittel nicht zur Verfügung stellt.
- 21 Ist - wie hier - das Bestehen des Mitbestimmungs- und Initiativrechts hinsichtlich der Aufstellung eines Sozialplans zwischen dem Dienststellenleiter und dem Personalrat streitig, setzt die Feststellung, dass dem Personalrat die in Anspruch genommenen Rechte zustehen, nicht voraus, dass die von ihm in einem Sozialplan angestrebten kostenwirksamen Regelungen bereits bei Abschluss des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens durch entsprechende Haushaltsmittel gedeckt sind. Um die Etathoheit des Parlaments zu wahren und die haushaltsrechtliche Vorgabe einzuhalten, dass der Personalrat die Dienststelle nicht zu Ausgaben verpflichten darf, für die der Haushalt keine Mittel bereitstellt, ist es erforderlich, aber auch ausreichend, dass die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen im Zeitpunkt der (abschließenden) Vereinbarung zwischen dem Personalrat und dem Dienststellenleiter über den Sozialplan erfüllt sind. Denn es genügt, wenn der bei Abschluss der Dienstvereinbarung geltende Haushaltsplan einen entsprechenden Haushaltsansatz enthält. Fehlt dieser, können und müssen der Personalrat und der Dienststellenleiter die kostenwirksamen Regelungen des Sozialplans unter den Vorbehalt stellen, dass der Haushaltsplan, der im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Sozialplans gelten wird, die erforderlichen Mittel zur Verfügung stellt.

- 22 Auf diese Weise wird sowohl dem Interesse des Personalrats an einer effektiven Mitbestimmung - auch in Form eines Initiativantrags - über einen etwaigen Ausgleich oder eine etwaige Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen infolge einer Rationalisierungsmaßnahme als auch dem staatlichen Interesse an der Sicherung der Etathoheit des Parlaments angemessen Rechnung getragen. Es wird sichergestellt, dass das Recht des Personalrats, ein Mitbestimmungsverfahren über die Aufstellung eines Sozialplans gegen den Willen des Dienststellenleiters zu erzwingen, nicht funktional entwertet wird. Denn der Dienststellenleiter kann den Initiativantrag des Personalrats nicht allein dadurch zu Fall bringen, dass er den Einwand fehlender Haushaltsmittel erhebt. Er muss vielmehr, wenn - wie hier - die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 81 Abs. 2 Nr. 9 SächsPersVG erfüllt sind, mit dem Personalrat in (Sach-)Verhandlungen über die Aufstellung eines Sozialplans (und den Abschluss einer hierauf gerichteten Dienstvereinbarung) eintreten. Im Rahmen dieser Verhandlungen steht es ihm frei, dem Vorschlag des Personalrats zuzustimmen oder inhaltliche Einwände gegen die von ihm angestrebten Regelungen zu erheben. Sollten der Dienststellenleiter und der Personalrat über den Inhalt des Sozialplans keine Einigung erzielen, kann das Stufen- bzw. Einigungsstellenverfahren eingeleitet werden (§ 83 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 79 Abs. 3 bis 6 SächsPersVG; s.a. BVerwG, Beschluss vom 1. November 1983 - 6 P 28.82 - PersV 1985, 473). Im Fall der Einigung über einen Sozialplan wird durch die Aufnahme eines die haushaltsrechtlichen Vorgaben respektierenden Finanzierungsvorbehalts vermieden, dass der Personalrat und der Dienststellenleiter Verpflichtungen zu Lasten der öffentlichen Hand unter Verletzung haushaltsrechtlicher Vorschriften begründen. Auf diese Weise ist gewährleistet, dass die (Letzt-)Entscheidungsbefugnis über den Haushalt im Einklang mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben beim Parlament verbleibt.
- 23 In Anwendung dieser Rechtsgrundsätze ist der Antragsteller berechtigt, dem Beteiligten im Zusammenhang mit der Konzentration von Organisationseinheiten des Landesamtes für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie und der Staatlichen Betriebsgesellschaft für Umwelt und Landwirtschaft am Standort N. den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Aufstellung eines Sozialplans vorzuschlagen, der eine Regelung enthält, die angestellten Beschäftigten einen An-

spruch auf eine Abfindung im Fall eines Auflösungsvertrages einräumt. Denn der sächsische Landtag hat von seinem Recht, über die Bereitstellung der hierfür erforderlichen Mittel zu entscheiden, bislang nicht negativ Gebrauch gemacht.

Vormeier

Stengelhofen

Dr. Störmer

Dr. Fleuß

Dr. Harms