



Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

OVG: 6 LP 48/20

VG: 12 K 62/19

Verkündet am 30.06.2021

*Gerhard
Justizfachangestellte als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle*

Beschluss

In der Personalvertretungssache

– Antragsteller –

Verfahrensbevollmächtigte

Beteiligt:

Verfahrensbevollmächtigter

hat das Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Senat - durch den Vizepräsidenten des Oberverwaltungsgerichts Dr. Maierhöfer sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Ollech-Zietelmann und Schumacher und die ehrenamtlichen Richter Roßberg und Tieste am 30. Juni 2021 beschlossen:

Auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluss des Verwaltungsgerichts der Freien Hansestadt Bremen vom 17.01.2020 aufgehoben.

Es wird festgestellt, dass der Beteiligte verpflichtet ist, die durch den Initiativantrag vom 12.04.2017 beantragte Maßnahme (Eingruppierung der Sozialarbeiter und Sozialpädagogen in EG 10 TV-L rückwirkend zum 01.11.2016) umzusetzen.

Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe

I. Der Antragsteller – der Personalrat einer nachgeordneten kommunalen Behörde im Geschäftsbereich der Senatorin für – und der Beteiligte – die Leitung dieser Behörde – streiten darüber, ob, der Beteiligte verpflichtet ist, einen Initiativantrag des Antragstellers zur Höhergruppierung von Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen umzusetzen.

Der Senat der Freien Hansestadt Bremen beschloss am 25.10.2016 die Höhergruppierung der bisher in die Entgeltgruppe (EG) 9 TV-L eingruppierten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im „Case Management“ des ...amtes in die EG 10 TV-L. Zwischen dem Antragsteller und dem Beteiligten ergaben sich Diskussionen, ob die Sozialpädagoginnen und Sozialarbeiterinnen in der , die zur Dienststelle des Beteiligten gehört, ebenfalls höherzugruppieren sind. Im Januar 2017 wandte sich die Dienststellenleitung an die senatorische Behörde, teilte dieser mit, dass man eine Höhergruppierung der Betroffenen erreichen möchte, und bat um Auskunft zu den dafür erforderlichen Schritten. In der Folgezeit fand ein E-Mail-Wechsel zwischen der Dienststellenleitung und der senatorischen Behörde zu dem Thema statt, unter anderem zu der Frage, welche Mitarbeiterinnen betroffen sind. Die Angelegenheit war auch Gegenstand von Monatsgesprächen zwischen dem Antragsteller und dem Beteiligten. Am 15.02.2017 wurde die Stellung eines Initiativantrags auf einer Sitzung des Antragstellers thematisiert und einstimmig beschlossen, dass ein solcher Antrag gestellt werden „soll“. Im März und Anfang April 2017 erkundigte sich der Beteiligte bei der senatorischen Behörde nach dem Sachstand. Mit Schreiben vom 05.04.2017 – dem Beteiligten aber offenbar erst am 12.04.2017 zusammen mit dem Beschluss des Antragstellers übermittelt – kündigte die Vorsitzende des Antragstellers einen Initiativantrag in der Angelegenheit an.

In seiner Sitzung am 12.04.2017 fasste der Antragsteller den folgenden Beschluss: „*Wir beantragen: Die Eingruppierung der Sozialarbeiter- und Sozialpädagogen-Stellen in EG 10 TV-L analog zu den Casemanager-Stellen im Amt , also rückwirkend zum 01.11.2016.*“ In der Tagesordnung, die den Mitgliedern mit der Ladung übersandt worden war, war der Tagesordnungspunkt unter TOP 8 „Verschiedenes“ als Unterpunkt 8 b) mit der Bezeichnung „*Initiativantrag zur Bewertung der Sozialarbeiterstellen in der*“ aufgeführt. Der Initiativantrag ging dem Beteiligten am 12.04.2017 zu. Der Beteiligte teilte dem Antragsteller am 05.05.2017 mit, dass er den Vorgang an die senatorische Behörde mit der Bitte, das Einvernehmen mit der Senatorin für Finanzen herzustellen, übermittelt, von dort aber noch keine Rückmeldung erhalten habe. Er werde den Vorgang weiterverfolgen. Am 12.05.2017 bat er den Antragsteller um Verlängerung der Antwortfrist (§ 58 Abs. 4 Satz 2 BremPersVG) bis zum 26.05.2017, die ihm gewährt wurde. Mit Schreiben vom

13.01.2018 und 07.02.2018 forderte der Antragsteller den Beteiligten zur Umsetzung der Höhergruppierung auf. In einer E-Mail vom 31.05.2018 wies die Vorsitzende des Antragstellers den Beteiligten darauf hin, dass die Antwortfrist auf den Initiativantrag seit dem 26.05.2017 abgelaufen sei und kündigte für den Fall, dass eine andere Klärung der Angelegenheit nicht möglich sei, den Gang vor das Verwaltungsgericht an. Mit Schreiben vom 01.06.2018 teilte der Beteiligte dem Antragsteller mit, er müsse den Initiativantrag ablehnen, weil seine Umsetzung „aus tarifrechtlichen Gründen nicht möglich“ sei.

Der Antragsteller hat am 11.01.2019 das Verwaltungsgericht angerufen. Er hat geltend gemacht, dass mit dem Verstreichen der Antwortfrist die Zustimmung des Beteiligten zu dem Initiativantrag nach § 58 Abs. 4 Satz 2 BremPersVG als erteilt geltet und der Beteiligte daher zur Umsetzung der beantragten Maßnahme verpflichtet sei. Die Höhergruppierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern falle unter das Initiativrecht der Personalräte nach dem BremPersVG.

Der Antragsteller hat erstinstanzlich beantragt,

festzustellen, dass der Beteiligte verpflichtet ist, die durch den Initiativantrag vom 05.04.2017 und 12.04.2017 beantragte Maßnahme (Eingruppierung der Sozialarbeiter- und Sozialpädagogenstellen in EG 10 TV-L rückwirkend zum 01.11.2016) umzusetzen.

Der Beteiligte hat erstinstanzlich beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Der Antragsteller verfolge mit seinem Antrag unzulässigerweise die Durchsetzung der individuellen Rechte einzelner Arbeitnehmerinnen, die die Betroffenen selbst vor den Arbeitsgerichten geltend machen könnten. Zudem sei die ordnungsgemäße Beschlussfassung fraglich, da die Vorsitzende des Antragstellers persönlich betroffen sei. Die begehrte Maßnahme widerspreche dem Tarifvorbehalt. Bewertungen der Stellen hätten ergeben, dass die Eingruppierung in EG 9 TV-L zutreffend sei. Laut dem Beschluss des Senats der Freien Hansestadt Bremen vom 25.10.2016 könne eine Höhergruppierung der sozialarbeitenden Beschäftigten in anderen Bereichen als dem Case Management des ...amtes nur in Abstimmung zwischen der fachlich zuständigen senatorischen Behörde und der Senatorin bzw. dem Senator für Finanzen erfolgen. Es gehe vorliegend um eine personelle Angelegenheit, in der nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ein Letztentscheidungsrecht des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers bestehe und selbst ein Einigungsstellenspruch nur empfehlenden Charakter haben könnte. Weiter als die Wirkungen eines Einigungsstellenspruchs könne die Wirkung

einer fiktiven Zustimmung der Dienststellenleitung zu einem Initiativantrag durch Verstreichen der Antwortfrist nicht gehen.

Das Verwaltungsgericht hat den Antrag mit Beschluss vom 17.01.2020 abgelehnt. Es bestünden bereits Bedenken gegen die ordnungsgemäße Beschlussfassung. Unschädlich sei allerdings die Mitwirkung der Personalratsvorsitzenden, denn diese sei vom Gegenstand des Initiativantrags nicht in einem individuellen Sonderinteresse betroffen, sondern nur in den gemeinsamen Interessen einer Berufs- oder Beschäftigtengruppe. Allerdings sei der Initiativantrag am 12.04.2017 unter dem Tagesordnungspunkt „Verschiedenes“ beschlossen worden. Unter diesem Tagesordnungspunkt könnten keine Beschlüsse gefasst werden. Eine Ergänzung der Tagesordnung in der Sitzung vor der Beschlussfassung sei nicht erfolgt; ein Einverständnis aller Personalratsmitglieder mit der Behandlung der Angelegenheit unter „Verschiedenes“ scheitere schon daran, dass nicht alle Personalratsmitglieder in der Sitzung anwesend waren. In der Sitzung vom 15.02.2017 sei die Tagesordnung dagegen zu Beginn einstimmig um die Angelegenheit erweitert worden. Unter den Umständen des Falles spreche allerdings viel dafür, dass in dieser Sitzung noch kein endgültiger Beschluss über den Initiativantrag gefasst worden sei, sondern dies erst in der Sitzung vom 12.04.2017 erfolgen sollte. Letztlich könne dies aber dahinstehen, denn der Initiativantrag sei jedenfalls aus anderen Gründen unzulässig. Nach der Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts der Freien Hansestadt Bremen stehe Personalräten bezüglich der Höhergruppierung von Angestellten ein Initiativrecht grundsätzlich zu. Allerdings dürfe das Initiativrecht nicht dafür in Anspruch genommen werden, um einer schon getroffenen Entscheidung der Dienststellenleitung einen anderen Vorschlag entgegenzusetzen oder einer erkennbar bevorstehenden Entscheidung der Dienststellenleitung zuvorzukommen. Es solle nur sicherstellen, dass eine Angelegenheit nicht gänzlich oder unnötig lange ungeregelt bleibe. Der Beteiligte sei zu Beginn des Jahres 2017 hinsichtlich der Höhergruppierung der Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen nicht untätig gewesen. Er habe sich diesbezüglich an die Senatorin für gewandt und die Angelegenheit durch Nachfragen laufend verfolgt. Dies habe der Antragsteller gewusst.

Der Antragsteller hat gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts Beschwerde erhoben. Er ist der Auffassung, dass die Beschlussfassung über den Initiativantrag am 12.04.2017 wirksam war. Allen Personalratsmitgliedern sei bekannt gewesen, dass in dieser Sitzung über den Antrag abgestimmt werden sollte. In der Tagesordnung, die den Personalratsmitgliedern vorab mitgeteilt worden sei, gebe es einen TOP 8 b) „*Initiativantrag zur Bewertung der Sozialarbeiterstellen*“. Ihm stehe ferner ein Initiativrecht zu. Die Bewertung der betroffenen Stellen sei seit längerem zwischen dem Antragsteller und dem Beteiligten streitig gewesen, ohne dass der Beteiligte eine verbindliche Entscheidung

getroffen habe. Der Beteiligte habe dem Antragsteller schon im Februar 2017 anlässlich einer Stellenausschreibung eine zeitnahe Höhergruppierung der Betroffenen zugesichert. Nachdem dies zwei Monate später immer noch nicht umgesetzt war, sei aus Sicht des Antragstellers kein weiteres Tätigwerden des Beteiligten zu erwarten gewesen. Auch nach der Stellung des Initiativantrags habe der Beteiligte keine Entscheidung getroffen.

Der Antragsteller beantragt,

den Beschluss des Verwaltungsgerichts der Freien Hansestadt Bremen vom 17.01.2020 aufzuheben und festzustellen, dass der Beteiligte verpflichtet ist, die durch den Initiativantrag vom 12.04.2017 beantragte Maßnahme (Eingruppierung der Sozialarbeiter- und Sozialpädagogen in EG 10 TV-L rückwirkend zum 01.11.2016) umzusetzen.

Der Beteiligte beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Zur Begründung verweist er zunächst auf sein erstinstanzliches Vorbringen und den angefochtenen Beschluss. Seine Bemühungen um eine Höhergruppierung der betroffenen Mitarbeiterinnen seien dem Antragsteller bekannt gewesen. Zudem sei die Bewertung von Stellen und Dienstposten nach dem Rundschreiben der Senatorin für Finanzen Nr. 15/2012 den senatorischen Behörden und diesen gleichgestellten Dienststellen vorbehalten, wozu seine Dienststelle nicht gehöre. Er habe daher in der Angelegenheit keinerlei Entscheidungsspielraum.

Der Senat hat im Anhörungstermin Beweis erhoben zur Verfahrensweise bei der Höhergruppierung von Angestellten in der Dienststelle des Beteiligten durch Vernehmung einer Mitarbeiterin des Personalreferats der Senatorin für als Zeugin. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll verwiesen.

II. Die Beschwerde des Antragstellers ist zulässig und begründet.

1. Soweit der Antragsteller in der Beschwerdeinstanz nunmehr die „Eingruppierung der Sozialarbeiter und Sozialpädagogen“ als Antragsgegenstand bezeichnet, anstatt wie in erster Instanz die „Eingruppierung der Sozialarbeiter- und Sozialpädagogenstellen“ (Hervorhebung durch das Gericht) handelt es sich um eine (auf Hinweis des Gerichts erfolgte) Klarstellung und nicht um eine Antragsänderung. Bei sachgerechter Auslegung waren sowohl der Initiativantrag als auch der Antrag im gerichtlichen Verfahren von Anfang

an auf die Eingruppierung von Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen gerichtet und nicht lediglich auf eine Stellenbewertung.

Die Ein-, Rück- oder Höhergruppierung betrifft den einzelnen Arbeitnehmer unmittelbar in seinem Arbeitsverhältnis. Nicht der Arbeitsplatz als personenunabhängiger räumlich-technischer Bereich wird eingruppiert, sondern der Arbeitnehmer mit der ihm übertragenen Tätigkeit (vgl. BVerwG, Beschl. v. 08.11.2011 – 6 P 23/10, juris Rn. 24).

Dagegen fehlt es bei einer Arbeitsplatzbewertung bereits an einer den Rechtsstand des Arbeitnehmers berührende Maßnahme (BVerwG, Beschl. v. 08.11. 2011 – 6 P 23/10, juris Rn. 24). Sie hat allenfalls vorbereitenden Charakter für eine anschließende Ein-, Höher- oder Rückgruppierung des Arbeitsplatzinhabers und unterliegt daher – anders als die Ein-, Höher- oder Rückgruppierung – nicht der Mitbestimmung (OVG Bremen, Beschl. v. 06.03.2012 – 1 A 271/08, juris Rn. 37 - 41).

Wörtlich sprechen sowohl der Initiativantrag als auch der Antrag im gerichtlichen Verfahren von einer „Eingruppierung“ von „Stellen“. Dies ist zunächst einmal in sich widersprüchlich, da Stellen „bewertet“ und Arbeitnehmer „eingruppiert“ werden. Daher bedarf der Antrag einer Auslegung im Lichte der Gesamtumstände des Falles. In der Tagesordnung der Sitzung des Antragstellers vom 12.04.2017 war der einschlägige TOP mit „*Bewertung der Sozialarbeiterstellen in der*“ bezeichnet. Andererseits wurde von Antragstellerseite sowohl in der Antragsschrift an das Verwaltungsgericht als auch im Schreiben der Vorsitzenden des Antragstellers vom 13.01.2018 ausgeführt, dass der Antrag drei namentlich benannte Mitarbeiterinnen betreffe. Der Beteiligte hat in den Vorgang, der dem Gericht als „Behördenvorgang zum vorliegenden Feststellungsantrag“ vorgelegt wurde (vgl. S. 6 des Schriftsatzes des Beteiligten vom 29.03.2019), ein Schreiben einer Mitarbeiterin vom 29.12.2016 aufgenommen, in dem diese ihre Höhergruppierung beantragt. Ausweislich des Vorgangs wurden überdies zwischen dem Beteiligten und der senatorischen Behörde E-Mails mit Listen ausgetauscht, in denen konkrete Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer aufgeführt waren. In erster Instanz hat der Beteiligte dem Antragsteller entgegengehalten, der Initiativantrag ziele auf die (seiner Ansicht nach unzulässige) Durchsetzung der individuellen Rechte einzelner Arbeitnehmerinnen. Es war somit allen Beteiligten hinreichend klar, dass der Initiativantrag sich nicht (nur) auf die Bewertung abstrakter Stellen, sondern auf die Eingruppierung konkreter Mitarbeiterinnen bezieht. Da Personalräte in der Regel keine juristischen Spezialkenntnisse haben, sollte ein Initiativantrag wie der vorliegende, dessen Wortlaut nicht eindeutig ist und dessen Kontext es durchaus zulässt, ihn als auf eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme gerichtet zu verstehen, im Zweifel auch so verstanden werden.

2. Die Beschwerde ist begründet. Das Verwaltungsgericht hat den Antrag zu Unrecht abgelehnt. Der Beteiligte ist gem. § 58 Abs. 4, Abs. 1 Satz 5 BremPersVG verpflichtet, die mit dem Initiativantrag vom 12.04.2017 beantragte Maßnahme (Eingruppierung der Sozialarbeiter und Sozialpädagogen in EG 10 TV-L rückwirkend zum 01.11.2016) durchzuführen.

Nach § 58 Abs. 4 Satz 1 BremPersVG kann der Personalrat eine Maßnahme, die seiner Mitbestimmung unterliegt, durch schriftlichen Vorschlag gegenüber dem Leiter der Dienststelle beantragen. Der Antrag gilt als gebilligt, wenn die Dienststelle nicht innerhalb eines Monats unter Bekanntgabe der Gründe schriftlich widerspricht (§ 58 Abs. 4 Satz 2 BremPersVG). Im Falle der Einigung hat die Dienststelle die beantragte Maßnahme durchzuführen (§ 58 Abs. 4 Satz 3 i.V.m. Abs. 1 Satz 5 BremPersVG).

Diese Voraussetzungen liegen vorliegend vor. Die Höhergruppierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterliegt der Mitbestimmung (a). In der Angelegenheit war im Zeitpunkt der Beschlussfassung des Antragstellers über den Initiativantrag weder vom Beteiligten noch von der senatorischen Behörde eine Entscheidung getroffen worden und eine solche Entscheidung stand auch nicht erkennbar bevor (b). Der Beteiligte ist für die Höhergruppierung zuständig (c). Der Antragsteller hat über den Initiativantrag wirksam beschlossen (d). Der Beteiligte hat dem Initiativantrag nicht fristgerecht widersprochen (e). Die Zustimmungsfiktion und die an die fiktive Einigung anknüpfende Durchführungspflicht der Dienststellenleitung sind mit höherrangigem Recht vereinbar (f). Ob die Eingruppierung der betroffenen Mitarbeiterinnen in EG 10 TV-L tarifrechtlich zulässig ist, hat das Gericht im vorliegenden Verfahren nicht zu prüfen (g).

a) Die mit dem Initiativantrag beantragte Maßnahme unterliegt der Mitbestimmung.

aa) Nach § 52 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG hat der Personalrat u.a. in allen personellen Angelegenheiten für alle in der Dienststelle weisungsgebunden tätigen Personen mitzubestimmen. Die Höhergruppierung von Arbeitnehmern ist in § 65 Abs. 1 lit. c BremPersVG ausdrücklich als Beispiel für eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme genannt. Sie betrifft den einzelnen Arbeitnehmer unmittelbar in seinem Arbeitsverhältnis (BVerwG, Beschl. v. 08.11.2011 – 6 P 23/10, juris Rn. 24). Demnach steht dem Personalrat auch diesbezüglich ein Initiativrecht im Sinne des § 58 Abs. 4 Satz 1 BremPersVG zu (vgl. mit ausführlicher Begründung OVG Bremen, Beschl. v. 13.10.2009 – PA 63/07.PVL, juris Rn. 23 ff.).

Nicht der Mitbestimmung unterliegt dagegen eine bloße Arbeitsplatzbewertung als solche, da es hier an einer den Rechtsstand des Arbeitnehmers berührenden Maßnahme fehlt (BVerwG, Beschl. v. 08.11.2011 – 6 P 23/10, juris Rn. 24; OVG Bremen, Beschl. v. 06.03.2012 – 1 A 271/08, juris Rn. 37 ff.). Wie oben unter Ziff. 1 ausgeführt, war Gegenstand des Initiativantrags bei sachgerechter Auslegung nicht die bloße Arbeitsplatzbewertung, sondern eine Höhergruppierung der Arbeitsplatzinhaberinnen.

bb) Die Mitbestimmung ist nicht nach § 65 Abs. 1 i.V.m. § 63 Abs. 1 BremPersVG ausgeschlossen, weil die Eingruppierung von Arbeitnehmern in § 12 TV-L tarifvertraglich geregelt ist.

Die korrekte Einreihung eines Arbeitnehmers in eine im Betrieb geltende Vergütungsordnung ist keine ins Ermessen des Arbeitgebers gestellte, rechtsgestaltende Maßnahme, sondern Rechtsanwendung. Dem liegt der Gedanke der Tarifautomatik zugrunde, wonach sich die richtige Eingruppierung des Arbeitnehmers ausnahmslos durch Subsumtion der auszuübenden Tätigkeit unter die Tatbestandsmerkmale der in der Dienststelle geltenden Entgeltordnung ergibt (BVerwG, Beschl. v. 13.10.2009 – 6 P 15/08, juris Rn. 28). Der Gesetzes- und Tarifvorbehalt steht einer Mitbestimmung an normvollziehenden Maßnahmen indes nicht entgegen. Die den tarifvertraglichen Entgeltgruppen zugeordneten Merkmale sind oft sehr allgemein gehalten. Häufig werden unbestimmte Rechtsbegriffe verwendet, deren Anwendung im Einzelfall schwierig sein kann und die einen erheblichen Beurteilungsspielraum eröffnen (BVerwG, Beschl. v. 27.08.2008 – 6 P 11/07, juris Rn. 25; Dannenberg, GK-BremPersVG, § 65 Rn. 43). Dem Personalrat ist hier durch § 65 Abs. 1 lit. c BremPersVG die Aufgabe zugewiesen, im Sinne einer „Mitbeurteilung“ dazu beizutragen, dass bei der Anwendung des Tarifvertrags das richtige Ergebnis erzielt wird (vgl. BVerwG, Beschl. v. 27.08.2008 – 6 P 11/07, juris Rn. 25; Beschl. v. 13.10.2009 – 6 P 15/08, juris Rn. 28 und Beschl. v. 08.11.2011 – 6 P 23/10, juris Rn. 18).

b) Das Initiativrecht war – entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts – auch nicht ausgeschlossen, weil im Zeitpunkt des Beschlusses des Personalrats in der Angelegenheit bereits eine Entscheidung getroffen gewesen sei oder erkennbar bevorgestanden habe.

Das Initiativrecht stellt sicher, dass durch mitbestimmungspflichtige Maßnahmen zu regelnde Angelegenheiten nicht gänzlich oder unnötig lange ungeregelt bleiben, weil sich die Dienststelle ihrer trotz bestehender Regelungsbedürftigkeit nicht oder nicht rechtzeitig annimmt. Es kann nicht dafür in Anspruch genommen werden, der bereits getroffenen Entscheidung einer zuständigen Behörde einen anderen Vorschlag entgegenzusetzen

oder einer erkennbar bevorstehenden Entscheidung mit einem Vorschlag anderen Inhalts zuvorzukommen (BVerwG, Beschl. v. 22.02.1991 – 6 PB 10/90, juris Rn. 21; Beschl. v. 11.07.1995 – 6 P 22/93, juris Rn. 21). Dass innerhalb der Dienststelle schon seit längerer Zeit Überlegungen zu einer Angelegenheit angestellt werden, schließt das Initiativrecht des Personalrats dagegen noch nicht aus, solange nicht alsbald mit einer Entscheidung der zuständigen Stelle zu rechnen ist. In solchen Fällen kann keine Rede davon sein, dass der Personalrat einer erkennbar bevorstehenden Entscheidung der zuständigen Stelle zuvorkommen kommen wolle. Er verfolgt hier vielmehr das Kernanliegen des Initiativrechts, die Angelegenheit nicht – aus seiner Sicht – unnötig lange ungeregelt zu lassen (vgl. OVG NW, Beschl. v. 28.01.2020 – 20 A 4193/18.PB, juris Rn. 67; vgl. auch BVerwG, Beschl. v. 11.07.1995 – 6 P 22/93, juris Rn. 20). Maßgeblich ist die Sachlage in dem Zeitpunkt, in dem der Antragsteller seinen Initiativantrag gestellt hat (vgl. Nds. OVG, Beschl. v. 24.01.2020 – 17 LP 1/19 –, juris Rn. 31), hier also am 12.04.2017.

Weder der Beteiligte noch die Senatorin für _____ hatten am 12.04.2017 eine – positive oder negative – Entscheidung über die Höhergruppierung der Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagogen in der _____ getroffen; es gab auch keine Anhaltspunkte dafür, dass eine solche Entscheidung alsbald bevorstand. Die Dienststellenleitung hatte das Problem zwar mehrfach in Gesprächen mit dem Personalrat erörtert, bevor dieser den Initiativantrag gestellt hat (vgl. Protokoll des Monatsgesprächs vom 08.03.2017, Bl. 55 d. OVG-Akte; Protokoll des Monatsgesprächs vom 08.02.2017, Bl. 56 d. OVG-Akte). Zudem hatte sie es in verschiedener Form an die Senatorin für _____ herangetragen. Laut dem Protokoll des Monatsgesprächs vom 08.02.2017 (Bl. 56 d. OVG-Akte) soll dies erstmals schriftlich im Dezember 2016 geschehen sein. Ferner befinden sich in den Akten diesbezügliche E-Mails vom 13.01.2017, vom 02.02.2017, vom 06.02.2017, vom 21.03.2017 und vom 03.04.2017. „Entschieden“ worden war diesbezüglich aber noch nichts. Dies zeigen zum einen die Sachstandsanfragen des Beteiligten bei der Senatorin für _____ vom 21.03.2017 und 03.04.2017, die überflüssig gewesen wären, wenn der Beteiligte zum damaligen Zeitpunkt davon ausgegangen wäre, die Angelegenheit sei schon abschließend geregelt. Selbst nach der Stellung des Initiativantrags durch den Antragsteller hat sich der Beteiligte noch in einem Schreiben vom 15.05.2017 in u.a. dieser Angelegenheit an den Staatsrat der Senatorin für _____ gewandt mit der Bitte, „Entscheidungen herbeizuführen“. Dies impliziert, dass eine Entscheidung bis dahin weder von seiner Seite noch von der senatorischen Behörde getroffen worden war. Es gab im Zeitpunkt der Beschlussfassung des Personalrats über den Initiativantrag auch keine Anhaltspunkte für das alsbaldige bevorstehen einer solchen Entscheidung. Auf die Sachstandsanfrage der Vorsitzenden des Antragstellers beim Beteiligten vom 24.03.2017 hat der Beteiligte erst mit Schreiben vom 05.05.2017 – also nach Stellung des Initiativantrags – geantwortet. Auch dabei hat er

überdies lediglich mitgeteilt, dass er den Vorgang an die Senatorin übermittelt, von dort aber noch keine Rückmeldung erhalten habe, und dass er die Angelegenheit weiterverfolgen werde. Die Zeugin hat im Anhörungstermin ausgesagt, dass im Anschluss an den Austausch von E-Mails zwischen Dienststelle und senatorischer Behörde im Januar und Februar 2017 nach ihrer Erinnerung keine konkrete Bearbeitung der Angelegenheit in der senatorischen Behörde mehr stattgefunden habe.

c) Dem Initiativantrag kann auch nicht entgegengehalten werden, die Höhergruppierung sei keine vom Beteiligten zu treffende Maßnahme, sondern falle in die Zuständigkeit der senatorischen Behörde.

Ein Initiativantrag kann sich nur auf Maßnahmen beziehen, für die der Dienststellenleitung die Entscheidungskompetenz zusteht (Fuchs, in: GK-BremPersVG, § 58 Rn. 104; Weber, in: Richardi/ Dörner/ Weber, Personalvertretungsrecht, 5. Aufl. 2020, § 70 BPersVG Rn. 12; Berg, in: Altvater u.a., BPersVG, 10. Aufl. 2019, § 70 Rn. 5; vgl. ferner BVerwG, Beschl. v. 14.09.1983 – 6 P 21/82, juris Rn. 12). Ansonsten liefe der Antrag ins Leere, denn die Dienststellenleitung könnte im Falle einer Einigung ihrer Durchführungspflicht (§ 58 Abs. 4 Satz 3 i.V.m. Abs. 1 letzter Satz BremPersVG) nicht nachkommen (vgl. OVG Bremen, Beschl. v. 27.05.2020 – 6 LP 287/19, juris Rn. 31; Fuchs, in: GK-BremPersVG, § 58 Rn. 105). Entscheidend ist, dass es sich um eine der Dienststellenleitung zurechenbare eigene Entscheidung handelt, die diese verantwortet, auch wenn sie den Weisungen einer übergeordneten Behörde folgt oder deren Zustimmung bedarf (Fuchs, GK-BremPersVG, § 58 Rn. 34 f.; vgl. auch BVerwG, Beschl. v. 22.02.1991 – 6 PB 10.90, juris Rn. 8). Andernfalls könnte das Mitbestimmungsrecht durch Weisungen der höheren Behörde unterlaufen werden (BVerwG, Beschl. v. 22.02.1991 – 6 PB 10.90, juris Rn. 8). Für den Fall, dass die Dienststellenleitung einen Initiativantrag billigt, ohne vorher die notwendige Zustimmung der übergeordneten Behörde zu der beantragten Maßnahme eingeholt zu haben, stellt § 58 Abs. 2 BremPersVG der übergeordneten Behörde ein Verfahren zur Verfügung, um die Aufhebung der Durchführungspflicht der Dienststellenleitung herbeizuführen (vgl. Fuchs, GK-BremPersVG, § 58 Rn. 105, 109). Sie kann beim Personalrat die Aufhebung der Einigung über den Initiativantrag beantragen und anschließend gegebenenfalls ein Schlichtungs- oder Einigungsstellenverfahren einleiten (§ 58 Abs. 2, § 59 Abs. 1, 6 und 7 BremPersVG).

Nach diesen Maßstäben handelt es sich bei den Höhergruppierungen, die der Initiativantrag fordert, um eine vom Beteiligten zu treffende Maßnahme. Die Befugnis zur Höhergruppierung der Beschäftigten der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 15 TV-L hat der originär zuständige Senat der Freien Hansestadt Bremen (vgl. Art. 118 Abs. 2 Satz 1

BremLVerf, für die Stadtgemeinde i.V.m. Art. 148 Abs. 1 BremLVerf) auf die Leiterinnen und Leiter der nachgeordneten Dienststellen für ihren Geschäftsbereich übertragen (vgl. Art. 118 Abs. 3 BremLVerf, Art. 3 Abs. 1 Nr. 7 i.V.m. Art. 2 Abs. 2 der Anordnung des Senats zur Übertragung von dienstrechtlichen Befugnissen von 03.08.2010, Brem.GBI. S. 442, die zuletzt durch die Anordnung vom 21.04.2020, Brem.GBI. S. 239, geändert worden ist). Damit obliegt die Befugnis zur Eingruppierung der in seiner Dienststelle tätigen Sozialpädagoginnen und Sozialarbeiterinnen in die Entgeltgruppe 10 TV-L dem Beteiligten. Dass er bei der Ausübung dieser Befugnis den Weisungen der Senatorin unterliegt (Art. 127 BremLVerf) und in der Praxis sogar deren Zustimmung bedarf, weil nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme der Höhergruppierung fast immer eine in die Zuständigkeit der senatorischen Behörde fallende Neubewertung des Arbeitsplatzes vorausgeht, ist für das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers unschädlich.

Zwar können sowohl die einzelnen Senatsmitglieder als auch der Senat als Kollegialorgan es sich vorbehalten, die übertragenen Befugnisse selbst auszuüben (Art. 3 Abs. 10, Art. 5 der Anordnung des Senats zur Übertragung von dienstrechtlichen Befugnissen). Die Beweisaufnahme hat jedoch keine Anhaltspunkte dafür ergeben, dass dies bezüglich der vom Initiativantrag betroffenen Höhergruppierungen geschehen ist. Sowohl der Vertreter des Beteiligten als auch die Vertreterin des Antragstellers und die als Zeugin vernommene Mitarbeiterin der senatorischen Behörde haben im Anhörungstermin das übliche Verfahren bei Höhergruppierungen wie folgt geschildert: Der Dienststellenleiter leitet den Antrag der senatorischen Behörde zu, die eine Arbeitsplatzbewertung durch den kommunalen Arbeitgeberverband veranlasst und der Dienststellenleitung bzw. der dortigen Personalstelle anschließend das Ergebnis der Bewertung mitteilt. Bei positiver Rückmeldung der senatorischen Behörde leitet die Dienststellenleitung das Mitbestimmungsverfahren ein und unterzeichnet anschließend den neuen Arbeitsvertrag. Gegenüber Personalrat und Beschäftigten stellt sich die Höhergruppierung mithin als eine Maßnahme der Dienststellenleitung dar. Der Umstand, dass bei einer korrigierenden Höhergruppierung die Vertragsänderung wegen der Tarifautomatik nur deklaratorische Bedeutung hat, ändert nichts daran, dass derjenige, der den geänderten Vertrag für den Arbeitgeber unterzeichnet, aus Sicht des Arbeitnehmers die Person ist, die die Änderung ihm gegenüber verantwortet. Ein Fall, in dem die senatorische Behörde sich nicht auf eine Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung beschränkt, sondern den Vorgang der Höhergruppierung vollständig an sich gezogen hat, war weder den Prozessbeteiligten noch der Zeugin erinnerlich. Anhaltspunkte dafür, dass bei den Höhergruppierungen, auf die sich der Initiativantrag bezieht, nicht dem üblichen Verfahren gefolgt worden wäre, sind nicht ersichtlich. Der Vertreter des Beteiligten hat im Anhörungstermin sogar ausdrücklich erklärt, dass auch hier der Verfahrensablauf wahrscheinlich wie gewöhnlich gewesen wäre.

Die Ausführungen in Abschnitt B. der Senatsvorlage vom 19.10.2016 zur Höhergruppierung der „Case-Manager“ im ...amt („*Sofern weitere Personengruppen mit vergleichbaren Qualifikationen im sozialarbeitenden Bereich in anderen Ressorts betroffen sind, erfolgt nach Abstimmung des jeweiligen Fachressorts mit der Senatorin für Finanzen eine entsprechende Anpassung in vergleichbarer Weise.*“) sind vor diesem Hintergrund dahingehend zu verstehen, dass diese Höhergruppierungen der politischen Billigung auf Senatorenebene bedürfen, nicht aber dahingehend, dass der Senat oder die einzelnen Senatorinnen und Senatoren die Höhergruppierungen unmittelbar an sich ziehen wollten. Nur die unmittelbare Regelung eines Sachverhalts durch höhere Stellen schließt indes die Mitbestimmung des Personalrats nachgeordneter Dienststellen aus. Ein Regierungsbeschluss, der Maßnahmen nachgeordneter Behörden lediglich politisch billigt, berührt das Mitbestimmungsrecht nicht (vgl. BVerwG, Beschl. v. 22.02.1991 – 6 PB 10.90, juris Rn. 12).

Unerheblich ist der Vortrag des Beteiligten, dass die senatorischen Behörden für Stellenbewertungen zuständig seien. Wie oben unter Ziff. 1 ausgeführt, ist Gegenstand des Initiativantrags nicht eine bloße Stellenbewertung – die gar nicht der Mitbestimmung unterläge –, sondern die Höhergruppierung von Arbeitnehmerinnen.

d) Der Antragsteller hat den Initiativantrag am 12.04.2017 wirksam beschlossen.

aa) Entgegen den Feststellungen des Verwaltungsgerichts war die Angelegenheit in der Tagesordnung, die den Personalratsmitgliedern mit der Ladung mitgeteilt wurde (§ 31 Abs. 2 Satz 3 BremPersVG), aufgeführt. Der Antragsteller hat im Beschwerdeverfahren die Tagesordnung vorgelegt. Dort heißt es unter TOP 8 b): „*Initiativantrag zur Bewertung der Sozialarbeiterstellen in der*“. Dass die Angelegenheit als Unterpunkt des übergeordneten Tagesordnungspunktes „8. Verschiedenes“ aufgeführt war, ist unschädlich. Die Auffassung, unter dem TOP „Verschiedenes“ seien nur Diskussionen, aber keine Beschlussfassungen möglich, gründet darauf, dass dieser Tagesordnungspunkt im Hinblick auf Sinn und Zweck der Tagesordnung, die Geladenen über die Gegenstände der Sitzung zu informieren und ihnen eine Vorbereitung zu ermöglichen, nichts leiste (vgl. Jacobs, in: Richardi/ Dörner/ Weber, Personalvertretungsrecht, 5. Aufl. 2020, § 34 BPersVG Rn. 37; Hedermann, in: Ricken, BeckOK BPersVG, § 34 Rn. 45; BAG, Beschl. v. 28.10.1992 – 7 ABR 14/92, juris Rn. 19). Sie geht mithin von Sachverhalten aus, in denen dieser Punkt in der Tagesordnung ausschließlich die Bezeichnung „Verschiedenes“ trägt, ohne weitere Spezifikationen (vgl. BAG, Beschl. v. 28.10.1992 – 7 ABR 14/92, juris Rn. 3). Vorliegend war dagegen in der Tagesordnung angegeben, dass der Initiativantrag

zu den Sozialarbeiterinnen Gegenstand der Sitzung sein sollte. Dass diese Angabe als Unterpunkt unter dem übergeordneten Punkt „*Verschiedenes*“ erfolgte, beeinträchtigte die Möglichkeit der Personalratsmitglieder, sich ein Bild von den Themen der Sitzung zu machen und sich entsprechend vorzubereiten, nicht. Das Gericht hat erwogen, ob die Eingliederung des Themas als Unterpunkt von „*Verschiedenes*“ bei den Personalratsmitgliedern den Eindruck erweckt haben könnte, es solle darüber nur diskutiert, aber nichts beschlossen werden. Unter den konkreten Umständen des Falles ist dies jedoch nicht anzunehmen. Bereits auf der Februar-Sitzung des Antragstellers war einstimmig beschlossen worden, dass zu der Angelegenheit ein Initiativantrag gestellt werden „soll“. Vor diesem Hintergrund war es naheliegend, dass in der April-Sitzung nicht nur eine weitere Diskussion, sondern die endgültige Beschlussfassung über den Antrag anstand.

Dass die Personalratsvorsitzende zu den betroffenen Arbeitnehmerinnen gehörte, hat keine Auswirkungen auf die Wirksamkeit des Beschlusses. Die Vorsitzende war bei der Sitzung am 12.04.2017 nicht anwesend.

e) Der Beteiligte hat dem Initiativantrag nicht fristgerecht widersprochen. Der Initiativantrag ist ihm am 12.04.2017 zugegangen. Erst mit Schreiben vom 01.06.2018 hat er dem Antragsteller mitgeteilt, dass er den Initiativantrag ablehne. Zu diesem Zeitpunkt waren sowohl die einmonatige gesetzliche Widerspruchsfrist nach § 58 Abs. 4 Satz 2 BremPersVG als auch die vom Antragsteller gewährte Fristverlängerung (bis zum 26.05.2017) schon seit langem abgelaufen. Damit gilt die Zustimmung des Beteiligten zu dem Initiativantrag als erteilt (§ 58 Abs. 4 Satz 1 BremPersVG) und er ist zur Durchführung der beantragten Maßnahme verpflichtet (§ 58 Abs. 4 Satz 3 i.V.m. Abs. 1 Satz 5 BremPersVG).

f) Die Zustimmungsfiktion des § 58 Abs. 4 Satz 2 BremPersVG und die an die fiktive Einigung anknüpfende Durchführungspflicht der Dienststellenleitung (§ 58 Abs. 4 Satz 3 i.V.m. Abs. 1 Satz 5 BremPersVG) sind mit höherrangigem Recht vereinbar. Sie verstößen nicht gegen das Demokratieprinzip (Art. 20 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 GG, Art. 65 Abs. 1, Art. 66 Abs. 1 BremLVerf).

Innerdienstliche Maßnahmen, insbesondere personelle Maßnahmen, die schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, unvermeidlich aber auch die Interessen der Beschäftigten berühren, sind stets von so großer Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrages, dass die parlamentarische Verantwortlichkeit der Regierung für sie keine substantielle Einschränkung erfahren darf. Solche Maßnahmen dürfen nicht

auf Stellen zur Alleinentscheidung übertragen werden, die Parlament und Regierung nicht verantwortlich sind. Hierzu gehören insbesondere Maßnahmen der Personalpolitik, also alle Maßnahmen, die den Rechtsstatus von Beamten, Angestellten und Arbeitern des öffentlichen Dienstes betreffen (BVerfG, Beschl. v. 24.05.1995 – 2 BvF 1/92, juris Rn. 148). Darunter fällt die Höhergruppierung von Arbeitnehmern (vgl. BVerwG, Beschl. v. 13.10.2009 – 6 P 15/08, juris Rn. 51).

Ob § 61 Abs. 4 Satz 3 BremPersVG vor diesem Hintergrund verfassungskonform dahingehend ausgelegt werden muss, dass Beschlüsse einer Einigungsstelle auch in Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer das Letztentscheidungsrecht des Arbeitgebers unberührt lassen (so zum saarländischen Personalvertretungsrecht BVerwG, Beschl. v. 15.07.2019 - 5 P 1/18, juris Rn. 22 ff.), bedarf hier keiner Entscheidung. Denn vorliegend gibt es keinen Spruch einer Einigungsstelle, so dass sich die Frage nach der Verbindlichkeit eines solchen Spruches nicht stellt (vgl. auch BVerwG, Beschl. v. 24.04.2002 – 6 P 3/01, juris Rn. 24; OVG Bremen, Beschl. v. 13.10.2009 – P A 63/07.PVL, juris Rn. 37 f.; OVG Saarland, Beschl. v. 05.12.2016 – 5 A 16/16, juris Rn. 37 ff.).

Die Verpflichtung des Beteiligten, die betroffenen Arbeitnehmerinnen höherzugruppieren, folgt nicht aus der Entscheidung einer gegenüber Regierung und Parlament nicht verantwortlichen Stelle, sondern aus dem eigenen Verhalten des Beteiligten, nämlich dem Umstand, dass er dem Initiativantrag nicht binnen eines Monats widersprochen hat. Daran knüpft § 58 Abs. 4 Satz 2 BremPersVG eine Zustimmungsfiktion und § 58 Abs. 4 Satz 3 i.V.m. § 58 Abs. 1 Satz 5 BremPersVG eine Durchführungspflicht. Der Beteiligte ist eine demokratisch legitimierte, da gegenüber Regierung und Parlament verantwortliche Stelle (vgl. Göbel, in: Fischer-Lescano u.a., Verfassung der Freien Hansestadt Bremen, 2016, Art. 127 Rn. 4). Nach Art. 127 BremLVerf ist er den Richtlinien und Weisungen der Senatorin für unterworfen, die wiederum der Bürgerschaft verantwortlich ist (Art. 110 BremLVerf).

Es ist allgemein anerkannt, dass eine Durchführungspflicht besteht, wenn der Leiter der Dienststelle dem Personalrat zugesagt hat, eine von diesem im Rahmen seines Initiativrechts beantragte Maßnahme durchzuführen (vgl. Ricken, BeckOK BPersVG, § 74 Rn. 3; Berg, in: Altvater/ Baden u.a., BPersVG, 10. Aufl. 2019, § 74 Rn. 1a; Weber, in: Richardi/ Dörner/ Weber, Personalvertretungsrecht, 5. Aufl. 2020, § 74 Rn. 4). Eine Pflicht des Dienststellenleiters zur Durchführung von Maßnahmen, zu denen er sich selbst gegenüber dem Personalrat verpflichtet hat, ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden (vgl. auch BVerwG, Beschl. v. 27.06.2019 – 5 P 2/18, juris Rn. 33). Sie widerspricht nicht dem Demokratieprinzip, sondern ist Ausdruck der allgemeinen Rechtsgrundsätze „*pacta*

sunt servanda“ und „Verbot widersprüchlichen Verhaltens“ (vgl. auch BVerwG, Beschl. v. 27.06.2019 – 5 P 2/18, juris Rn. 37).

Es verstößt nicht gegen das Demokratieprinzip, wenn im bremischen Personalvertretungsrecht eine Durchführungspflicht nicht nur bei ausdrücklicher Zustimmung der Dienststellenleitung zu einem Initiativantrag entsteht, sondern auch „Schweigen“ nach Ablauf einer einmonatigen Antwortfrist als Zustimmung gilt.

Die Verfassung gibt kein bestimmtes Mitbestimmungsmodell vor. Dem Gesetzgeber verbleibt Entscheidungsspielraum. Er muss jedoch beachten, dass keine Entscheidung, die für die Sachverantwortung der Regierung gegenüber Parlament und Volk von einiger Tragweite ist, aus dieser Sachverantwortung herausgenommen wird. Soweit das Demokratieprinzip die Aufrechterhaltung von Entscheidungskompetenz der demokratisch legitimierten Stellen verlangt, genügt der Gesetzgeber diesem Erfordernis nicht schon dadurch, dass er für deren formale Wahrung sorgt. Das Demokratieprinzip stellt auch Anforderungen an die Verfahrensregelungen, mit denen der Gesetzgeber die Mitwirkung der Personalvertretungen abzusichern trachtet. Der Gesetzgeber hat deshalb praktische Auswirkungen von Mitbestimmungsregelungen auf die Wahrnehmung effektiver Verantwortung durch die demokratisch legitimierten Stellen bei Erlass seiner Regelungen in Rechnung zu stellen (BVerfG, Beschl. v. 24.05.1995 – 2 BvF 1/92, juris Rn. 150 f.).

In der konkreten Ausgestaltung, die sie in § 58 Abs. 4 Satz 2 BremPersVG gefunden hat, beeinträchtigt die Zustimmungsfiktion die Wahrnehmung effektiver Verantwortung und Entscheidungskompetenz durch die dem Senat verantwortliche Dienststellenleitung nicht unzumutbar. Falls die Dienststellenleitung eine vom Personalrat beantragte Maßnahme nicht durchführen möchte, muss sie lediglich fristgerecht widersprechen. Die Widerspruchsfrist ist mit einem Monat ausreichend bemessen. Sie entspricht den Fristen, die beispielsweise die Verwaltungsgerichtsordnung für Widerspruch, Anfechtungsklage, Berufung und Revision vorsieht (vgl. § 70 Abs. 1, § 74, § 124a Abs. 2, § 139 Abs. 1 VwGO). Die Schriftform dient der rechtssicheren Beweisbarkeit; sie stellt kein ernsthaftes Hindernis für einen wirksamen Widerspruch dar. An Umfang und Tiefe der Begründung stellt § 58 Abs. 4 Satz 2 BremPersVG keine Anforderungen. Die vorliegend im Schreiben des Beteiligten vom 01.06.2018 gegebene kurze Begründung, dem Initiativantrag könne „aus tarifrechtlichen Gründen“ nicht entsprochen werden, hätte insoweit genügt, wenn die Frist zu diesem Zeitpunkt nicht schon abgelaufen gewesen wäre.

Wenn das Gericht vorliegend feststellt, dass der Beteiligte zur Umsetzung der Höhergruppierungen verpflichtet ist, liegt dies in der Sachverantwortung der Regierung.

Denn der Beteiligte als Teil der vom Senat der Freien Hansestadt Bremen geführten Verwaltung (Art. 67 Abs. 2, Art. 118 Abs. 1 Satz 1, Art. 127 BremVerf) hat es versäumt, dem Initiativantrag rechtzeitig zu widersprechen. Eine Herausnahme der Entscheidung aus der Sachverantwortung der Regierung liegt nicht vor.

g) Das Gericht hat im vorliegenden Verfahren nicht zu prüfen, ob die tarifrechtlichen Voraussetzungen für eine Höhergruppierung der betroffenen Arbeitnehmerinnen in EG 10 TV-L vorliegen. Für das Bestehen des Initiativrechts kommt es nicht darauf an, ob die vom Personalrat angestrebte Maßnahme rechtlich zulässig und sachlich vertretbar ist (vgl. BVerwG, Beschl. v. 1.11.1984 - 6 P 28/82, juris Rn. 26; OVG Bremen, Beschl. v. 27.05.2020 – 6 LP 287/19, juris Rn. 50).

3. Die Rechtsbeschwerde ist gemäß § 70 Abs. 2 BremPersVG i.V.m. § 92 Abs. 1, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen. Die Frage, ob die in § 58 Abs. 4 Satz 2 BremPersVG vorgesehene Zustimmungsfiktion mit dem Demokratieprinzip vereinbar ist, hat grundsätzliche Bedeutung und ist entscheidungserheblich.

Rechtsmittelbelehrung

Die Rechtsbeschwerde ist innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Beschlusses beim

Bundesverwaltungsgericht,
Simsonplatz 1,
04107 Leipzig,

schriftlich oder nach Maßgabe von § 70 Abs. 2 BremPersVG, § 92 Abs. 2, § 72 Abs. 5 ArbGG, § 549 Abs. 2, § 130a ZPO elektronisch einzulegen. Die Rechtsbeschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Rechtsbeschwerde gerichtet ist, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss die Rechtsbeschwerde eingelegt werde. Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Beschlusses schriftlich oder nach Maßgabe von § 70 Abs. 2 BremPersVG, § 92 Abs. 2, § 72 Abs. 5 ArbGG, § 551 Abs. 4, § 549 Abs. 2, § 130a ZPO elektronisch begründet werden. Einlegung und Begründung der Rechtsbeschwerde müssen durch einen Prozessbevollmächtigten erfolgen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten nur die in § 11 Abs. 2 Nr. 4 und Nr. 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes bezeichneten Organisationen zugelassen. Diese müssen durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln.

gez. Dr. Maierhöfer

Die ehrenamtliche Richterin gez. Roßberg
Ollech-Zietelmann ist wegen
Krankheit an der Unterschrift
gehindert.
gez. Dr. Maierhöfer

gez. Tieste

Die ehrenamtliche Richterin
Schumacher ist wegen Krankheit
an der Unterschrift gehindert.
gez. Dr. Maierhöfer