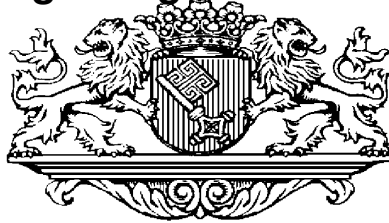


Beglaubigte Abschrift



Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

OVG: 6 LP 7/26

VG: 12 K 3073/24

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 Dr. Winkler und Adomeit und die ehrenamtlichen Richter Stritzel und Kötter am 1. Juli 2026 beschlossen:

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I. Antragsteller ist der Personalrat der ... (im Folgenden: D.). Er begehrt die Feststellung, dass die Beteiligte, die ... der D., verpflichtet ist, ihm in Mitbestimmungsverfahren zu Eingruppierungen auf sein Verlangen zusätzlich zu der Darlegung der übertragenen

Tätigkeit und der Nennung der Arbeitsergebnisse die Subsumtion unter die jeweiligen Eingruppierungsmerkmale zu erläutern sowie die Stufe zu begründen.

Im Jahr 2024 wurden von der Beteiligten mit Zustimmung des Antragstellers u.a. die Stellen der Assistenz der ... (A.), einer bzw. eines Verwaltungsangestellten im ... (B.) und der Stabsstelle des ... für ... (C.) ausgeschrieben. Am 10.05.2024 stimmte der Antragsteller der Besetzung dieser drei Stellen mit drei Arbeitnehmerinnen zu, wobei für die Stelle A. eine Person abgeordnet wurde und für die beiden anderen Stellen zwei Personen neu eingestellt wurden. Bzgl. der Eingruppierung der drei Arbeitnehmerinnen stimmte der Antragsteller dem Vorschlag der Beteiligten nicht zu, sondern bat um weitere Informationen. Die Beteiligte erläuterte mit Schreiben vom 21.06.2024 die vorgesehenen Eingruppierungen dahingehend, dass die Bewertungen aller drei Stellen vor der Ausschreibung von der Bewertungsstelle der ..., die aufgrund vertraglicher Vereinbarungen auch für die D. tätig werde, geprüft und bestätigt worden seien. Bei den Stellen A. und B. gehe es zudem nur um Nachbesetzungen mit unverändertem Anforderungsprofil.

Der Antragsteller hat am 06.12.2024 das Verwaltungsgericht angerufen. Er hat vorgetragen, dass er klären lassen wolle, welche Informationen die Beteiligte ihm bei der Mitbestimmung zu Eingruppierungen zukommen lassen müsse. Die Eingruppierung sei im Verhältnis zur Einstellung ein eigenständiger Mitbestimmungstatbestand. Dieses Mitbestimmungsrecht könne er nur wahrnehmen, wenn ihm die notwendigen Informationen für die Feststellung der tariflichen Eingruppierung vorgelegt werden. Dazu gehörten die auszuübende Tätigkeit, die von der Dienststelle der Bewertung zugrunde gelegten Arbeitsvorgänge, die zeitlichen Anteile der Arbeitsvorgänge und eine inhaltliche Bewertung der Arbeitsvorgänge im Hinblick auf die in dem Tätigkeitsmerkmal der einschlägigen Entgeltgruppe enthaltenen unbestimmten Rechtsbegriffe. Allein die Vorlage der Stellenbeschreibung und die Mitteilung der beabsichtigten Entgeltgruppe genügten nicht, um ihm die Beurteilung der Richtigkeit der beabsichtigten Eingruppierung zu ermöglichen.

Während des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht verständigten sich der Antragsteller und die Beteiligte auf eine neue Vorgehensweise bei der Information des Personalrats in Mitbestimmungsverfahren zur Eingruppierung neuer Beschäftigter. Die Mitbestimmungsanträge enthalten jetzt folgenden Textbaustein:

„Die Stellenbewertung für die Stelle xxx wurde auf der Grundlage der Stellenbeschreibung vom x anhand der Tarifmerkmale der Anlage A, Teil I zum TV-L (Entgeltordnung zum TV-L, allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst)

überprüft. Im Ergebnis der bewertungsfachlichen Prüfung wurde festgestellt, dass in ausreichendem Maße Arbeitsvorgänge vorliegen, die das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe xx TV-L erfüllen. Die einschlägigen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe xx sind, aufbauend auf den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe xx, Tätigkeiten die xxxx erfordern. Dies wurde insbesondere für den Arbeitsvorgang „x“ mit einem Zeitanteil von x an der Gesamtarbeitszeit festgestellt. Damit sind die Voraussetzungen zur Bewertung der Stelle nach o.g. Entgeltgruppe erfüllt.

Im Rahmen der Prüfung haben sich keine Anhaltspunkte dafür ergeben, dass auch Tatbestandmerkmale der Entgeltgruppe xx erfüllt sein könnten, weshalb die Eingruppierung in die Entgeltgruppe xx als tarifgerecht erachtet wird.“

Den Mitbestimmungsanträgen wird zudem das ausgefüllte Formular „Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil“ beigelegt. Dieses enthält u.a. Angaben zur organisatorischen Zuordnung der Stelle, zu den vorgesetzten und nachgeordneten Stellen, zu Vertretungen und Befugnissen, zum Aufgaben- und Tätigkeitsgebiet (Arbeitsvorgänge mit geschätztem Zeitanteil, Tätigkeiten und Ziele) sowie zu den erforderlichen Qualifikationen, Fachkenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen.

Diese Informationen sind dem Antragsteller nachträglich auch für die drei Arbeitnehmerinnen, deren Eingruppierung Anlass des Rechtsstreits war, mitgeteilt worden. In Bezug auf die Stelle A. hat die Beteiligte mit Schriftsatz vom 09.05.2025 zum Beispiel informiert wie folgt:

„Die Stellenbewertung für die Stelle Assistenz der ... wurde auf der Grundlage der Stellenbeschreibung vom 17.01.2024 anhand der Tarifmerkmale der Anlage A, Teil I zum TV-L (Entgeltordnung zum TV-L, allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst) überprüft. Im Ergebnis der bewertungsfachlichen Prüfung wurde festgestellt, dass in ausreichendem Maße Arbeitsvorgänge vorliegen, die das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 8 TV-L erfüllen. Die einschlägigen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 8 sind, aufbauend auf den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe 6, Tätigkeiten die zu 33 1/3 % selbstständige Leistungen erfordern. Dies wurde insbesondere für den Arbeitsvorgang der „Assistenz der ... im Rahmen von operativen Aufgaben und Projekten in enger Zusammenarbeit mit der persönlichen Referentin der ..., u. a. bei selbständiger Bearbeitung einzelner Arbeitsfelder“ mit einem Zeitanteil von 35 % an der Gesamtarbeitszeit festgestellt. Damit sind die Voraussetzungen zur Bewertung der Stelle nach o. g. Entgeltgruppe erfüllt.

Im Rahmen der Prüfung haben sich keine Anhaltspunkte dafür ergeben, dass auch Tatbestandmerkmale der Entgeltgruppe 9a erfüllt sein könnten, weshalb die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 als tarifgerecht erachtet wird.“

Der Text entspricht einer Mitteilung, die die Beteiligte nach der neuen Vorgehensweise von der Bewertungsstelle der ... bekommt. Nach der früheren Praxis, wie sie ursprünglich in den drei Mitbestimmungsverfahren, die Anlass des Rechtsstreits waren, noch angewandt worden war, hatte die Bewertungsstelle der Beteiligten nur die Entgeltgruppe mitgeteilt, der eine Stelle ihrer Auffassung nach zuzuordnen sei, ohne dies in irgendeiner Form zu begründen.

Der Antragsteller hält auch die neue Vorgehensweise nicht für ausreichend. Er ist der Auffassung, ihm liege nach wie vor keine inhaltliche Bewertung vor, aus der sich ergebe, welche Eingruppierungsmerkmale die Beteiligte bei den drei betroffenen Arbeitnehmerinnen als gegeben ansehe.

Parallel zum gerichtlichen Verfahren wurden die Mitbestimmungsverfahren zur Eingruppierung der Arbeitnehmerinnen auf den Stellen A., B. und C. vor der Schlichtungsstelle fortgeführt. Im Schlichtungsverfahren wurde am 09.10.2025 die Nichteinigung festgestellt. Der Antragsteller hat daraufhin die Einigungsstelle angerufen.

Im verwaltungsgerichtlichen Verfahren hat der Antragsteller erstinstanzlich beantragt,

1. die Beteiligte zu verpflichten, die Mitbestimmungsverfahren bezüglich der Eingruppierungen der Mitarbeitenden ..., ... und ... fortzusetzen, indem dem Antragsteller im Hinblick auf die Eingruppierungen der Mitarbeitenden folgende Information mitgeteilt werden:
 - Darstellung der übertragenen Tätigkeit unter Nennung der Arbeitsergebnisse
 - Bestimmung der Arbeitsvorgänge im Tarifsinne
 - Arbeitsplatzbewertung mit Begründung
 - Darlegung und Begründung der Fallgruppe und Entgeltstufe;
2. festzustellen, dass die Beteiligte bei Mitbestimmungsvorgängen zu Eingruppierungen verpflichtet ist, auf Verlangen des Personalrats zusätzlich zu der Darlegung der übertragenen Tätigkeit und Nennung der Arbeitsergebnisse die

Subsumtion unter die jeweiligen Eingruppierungsmerkmale zu erläutern, sowie die jeweilige Entgeltgruppe zu begründen.

Die Beteiligte hat erstinstanzlich beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Sie hat vorgetragen, dass der Antragsteller den Stellenausschreibungen inklusive der darin enthaltenen Angaben zur Arbeitsplatzbewertung zugestimmt habe. Auf Nachfrage habe sie ihm die Bewertung weiter erläutert. Sie sei früher bei der Stellenbewertung anlässlich von Neuausschreibungen so vorgegangen, dass sie nur den Ausschreibungstext an die Bewertungsstelle der ... gesandt habe, die dann eine Prüfung vorgenommen und ihr ohne Begründung mitgeteilt habe, welche Entgeltgruppe zutreffend sei. Seit Anfang des Jahres 2025 werde der Bewertungsstelle (wie dem Personalrat) zusätzlich zum Ausschreibungstext das Formular „Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil“ übersandt. Die Antwort der Bewertungsstelle enthalte nun eine kurze Begründung, die dann als Textbaustein in den Mitbestimmungsantrag eingefügt werde. Weitere Unterlagen als diejenigen, die sie dem Antragsteller übermittelt habe, lägen ihr nicht vor. Es sei in der bremischen Verwaltung übliche Praxis, bei Stellenausschreibungen und Ersteingruppierungsentscheidungen keine vollständigen Eingruppierungsgutachten erstellen zu lassen. Dies werde nur bei Höhergruppierungen von bereits eingestellten Mitarbeitenden praktiziert.

Mit Beschluss vom 05.12.2025 hat das Verwaltungsgericht den Antrag abgelehnt. Soweit die Beteiligte verpflichtet werden solle, die Mitbestimmungsverfahren bezüglich der Eingruppierung der drei betroffenen Arbeitnehmerinnen fortzusetzen, gebe es dafür kein Rechtsschutzbedürfnis. Diese Mitbestimmungsverfahren würden bereits vor der Einigungsstelle fortgeführt. Soweit der Antragsteller die Übermittlung weiterer Informationen zur Eingruppierung dieser drei Arbeitnehmerinnen verlange, sei der Antrag unbegründet, denn jedenfalls während des Gerichtsverfahrens sei die Beteiligte ihren Informationspflichten gegenüber dem Antragsteller nachgekommen. Nach § 54 Abs.3 Satz 1 BremPersVG seien dem Personalrat auf Verlangen die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zu übermitteln. Die Dienststellenleitung habe ihre Informationspflicht so zu erfüllen, dass der Personalrat in einen „identischen Informationsstand“ versetzt wird. Einen solchen identischen Informationsstand habe die Beteiligte hergestellt, indem sie während des gerichtlichen Verfahrens alle Informationen zur Eingruppierung, die ihr selbst vorliegen, dem Antragsteller übermittelt habe. Weitere Unterlagen zur Bewertung der Stellen lägen der Beteiligten nicht vor.

Stellenbewertungsgutachten würden an der D. anlässlich von Eingruppierungen bei Neueinstellungen nicht erstellt. Eine Verpflichtung der Dienststellenleitung, auf Verlangen des Personalrats solche Gutachten erstellen zu lassen, gebe es nicht. Der Antrag zu Ziff. 2, der ein sogenannter abstrakter Feststellungsantrag sei, habe ebenfalls keinen Erfolg. Er sei unzulässig, da die Mitbestimmungsverfahren bzgl. der Eingruppierung der drei Arbeitnehmerinnen nicht abgeschlossen seien und der Umfang des Informationsrechts des Antragstellers daher in diesen Verfahren geklärt werden könne. Außerdem sei der Antrag nicht hinreichend bestimmt. Unklar bleibe, was eine ausreichende Erläuterung bzw. Begründung der Subsumtion unter die Eingruppierungsmerkmale sei.

Der Antragsteller hat gegen den am 12.12.2025 zugestellten Beschluss am 12.01.2026 Beschwerde erhoben. Zwar teile die Beteiligte ihm in Mitbestimmungsvorgängen zu Eingruppierungen mittlerweile die auszuübenden Tätigkeiten, die Arbeitsvorgänge mit Zeitanteilen, die vorgesetzten und nachgeordneten Stellen, die Vertretungen und Befugnisse sowie die Qualifikationserfordernisse und Fachkenntnisse mit. Er, der Antragsteller, begehre jedoch sowohl bzgl. der Mitarbeiterinnen auf den Stellen A., B. und C. als auch bei zukünftigen Neueinstellungen eine Arbeitsplatzbewertung mit entsprechender Begründung sowohl bezüglich der Fallgruppe als auch der Stufe nach dem TV-L. Es gehe ihm darum, dass die Beteiligte ihre Prüfungsüberlegungen (z.B. hinsichtlich der Subsumtion unter unbestimmte Rechtsbegriffe wie „selbständige Leistungen“ oder „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“) nachvollziehbar darstellt. Dass die Beteiligte über eine solche Darstellung selbst nicht verfüge, sei irrelevant. Ein Informationsanspruch des Personalrats könne nicht deshalb entfallen, weil die Dienststellenleitung es unterlässt, eigentlich gebotene Überlegungen anzustellen. Ohne die Darstellung der Überlegungen der Dienststellenleitung bei der Subsumtion der konkreten Tätigkeit unter die unbestimmten Rechtsbegriffe der Entgeltordnung könne der Personalrat seine Aufgabe, mitprüfend auf die Richtigkeit der beabsichtigten Eingruppierung zu achten, nicht wahrnehmen. Allein der Hinweis der Dienststellenleitung, dass die „Experten“ der Bewertungsstelle der ... die Eingruppierung für richtig befunden haben, genüge nicht. Der abstrakte Feststellungsantrag sei entgegen der Annahme des Verwaltungsgerichts zulässig. Es bedürfe über die drei konkreten Einzelfälle, die Anlass des Streits waren, hinaus für die Zukunft einer Klärung, welche Informationen die Dienststellenleitung ihm in Mitbestimmungsverfahren zu Eingruppierungen übermitteln müsse. Als Beispiel, wie er sich eine solche Information vorstelle, hat der Antragsteller eine Stellenbewertung aus dem Ordnungsamt einer niedersächsischen Gemeinde vorgelegt.

Mit Beschlüssen vom 17.02.2026 hat die Einigungsstelle die Zustimmung des Antragstellers zu den Eingruppierungen der Mitarbeiterinnen auf den Stellen A., B. und C.

ersetzt, da die von der Beteiligten beabsichtigten Eingruppierungen zutreffend seien. Daraufhin haben die Verfahrensbeteiligten im gerichtlichen Verfahren den Antrag zu Ziff. 1 übereinstimmend für erledigt erklärt.

Der Antragsteller beantragt jetzt noch,

den Beschluss des Verwaltungsgerichts der Freien Hansestadt Bremen – 12. Kammer – vom 05.12.2025 abzuändern und festzustellen, dass die Beteiligte bei Mitbestimmungsvorgängen zur Eingruppierung verpflichtet ist, auf Verlangen des Personalrats zusätzlich zu der Darlegung der übertragenen Tätigkeit und Nennung der Arbeitsergebnisse die Subsumtion unter die jeweiligen Eingruppierungsmerkmale zu erläutern sowie die Stufe zu begründen.

Die Beteiligte beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Nach der Vorgehensweise, die sie seit Anfang 2025 praktiziere, erhalte der Personalrat nun alle Informationen, die ihr als Dienststellenleitung bekannt seien. Einen Anspruch auf Erstellung eines Eingruppierungsgutachtens bei jeder Neueinstellung habe der Personalrat nicht. Laut des Rundschreibens Nr. 16/2019 der Senatorin für Finanzen vom 12.12.2019, Nr. 8, müsse nur bei Stellen ab der Besoldungsgruppe A 15 aufwärts bzw. einer entsprechenden Entgeltgruppe des TV-L vor jeder Ausschreibung eine Neubewertung stattfinden. Das Beispiel aus Niedersachsen, das die Beschwerde anführe, beziehe sich auf die Veränderung der Eingruppierung einer Arbeitnehmerin, die bereits auf dieser Stelle tätig war, und nicht auf die Eingruppierung einer neu eingestellten Beschäftigten.

II. Die Beschwerde des Antragstellers ist unbegründet. Das Verwaltungsgericht hat den abstrakten Feststellungsantrag, den der Antragsteller jetzt als einziges noch weiterverfolgt, im Ergebnis zurecht abgelehnt.

1. Allerdings ist der abstrakte Feststellungsantrag mittlerweile zulässig.

a) Das für einen solchen Antrag erforderliche Feststellungsinteresse liegt vor. Es besteht, wenn mit mehr als nur geringfügiger Wahrscheinlichkeit anzunehmen ist, dass es zwischen den Verfahrensbeteiligten auch zukünftig wieder Streit über ihre unterschiedlichen Rechtsstandpunkte geben wird (vgl. BVerwG, Beschl. v. 12.10.2023 – 5 P 7/22, juris Rn. 16). Dass der Antragsteller und die Beteiligte auch zukünftig wieder darüber streiten

werden, ob die Beteiligte in einem Mitbestimmungsverfahren die Subsumtion unter die Eingruppierungsmerkmale erläutern muss, ist sogar mit hoher Wahrscheinlichkeit anzunehmen. Eingruppierungen neu eingestellter Beschäftigter, bei denen die zutreffende Entgeltgruppe und/oder Stufe nicht offensichtlich ist, kommen regelmäßig vor.

b) Soweit das Verwaltungsgericht angenommen hat, der Streit könne in Bezug auf die konkreten Eingruppierungen der Arbeitnehmerinnen auf den Stellen A., B. und C. geklärt werden, trifft dies nicht mehr zu. Die Mitbestimmungsverfahren zu diesen konkreten Eingruppierungen sind mittlerweile durch Beschlüsse der Einigungsstelle beendet.

c) Entgegen der Annahme des Verwaltungsgerichts ist der abstrakte Feststellungsantrag hinreichend bestimmt. Bei einer Gesamtbetrachtung des Vorbringens des Antragstellers, insbesondere der von ihm als Beispiel eingereichten Stellenbewertung aus einer anderen Behörde, wird hinreichend deutlich, was sich der Antragsteller unter einer Erläuterung der Subsumtion unter die Eingruppierungsmerkmale und unter einer Begründung der Stufe vorstellt.

2. Der abstrakte Feststellungsantrag ist jedoch unbegründet. Der Antragsteller hat keinen Anspruch darauf, dass die Beteiligte ihm bei Mitbestimmungsvorgängen zur Eingruppierung auf Verlangen zusätzlich zu der Darlegung der übertragenen Tätigkeit und Nennung der Arbeitsergebnisse die Subsumtion unter die jeweiligen Eingruppierungsmerkmale erläutert und die Stufe begründet.

a) Das erkennende Gericht hält folgende Erläuterungen zum Gegenstand des Streits für erforderlich, die sich auf die Angaben der Verfahrensbeteiligten in der mündlichen Verhandlung im Beschwerdeverfahren stützen:

Es ist zwischen den Verfahrensbeteiligten unstreitig, dass die Dienststellenleitung dem Personalrat bei Mitbestimmungsverfahren zu Eingruppierungen alle Informationen zukommen lassen muss, über die sie in schriftlich oder elektronisch dokumentierter Form tatsächlich verfügt. Insbesondere ist unstreitig, dass die Beteiligte dem Antragsteller Stellenbewertungs- oder Eingruppierungsgutachten, die erstellt worden sind, vorlegen muss (vgl. dazu auch VG Ansbach, Beschl. v. 25.09.2023 – AN 8 P 22.02182, juris Rn. 12 ff.; OVG Bln-Bbg, Beschl. v. 18.05.2010 – OVG 61 P 5.09, juris Rn 1 – 5, 34). Die Erstellung solcher Gutachten erfolgt in der Praxis der D. allerdings nur, wenn die Eingruppierung von Beschäftigten, die auf ihrer Stelle schon einmal eingruppiert worden sind, verändert werden soll (zur Pflicht des Arbeitgebers, der Beschäftigtenvertretung die Gründe für solche Umgruppierungen zu erläutern, vgl. BAG, Beschl. v. 01.06.2011 – 7 ABR 138/09, juris Rn.

40 ff.). In anderen Fällen, insbesondere bei der erstmaligen Eingruppierung neu eingestellter Beschäftigter, werden derartige Gutachten nicht erstellt. Gegenstand des Streits ist, ob die Dienststellenleitung in diesen Fällen dennoch gegenüber dem Personalrat in Textform (schriftlich oder elektronisch) erläutern muss, aus welchen Gründen sie die Tätigkeiten der betroffenen Person einzelnen Arbeitsvorgängen zuordnet, wie sie die Zeitanteile dieser Arbeitsvorgänge geschätzt hat und vor allem aus welchen Gründen sie diese Arbeitsvorgänge unter die Merkmale einer bestimmten Entgeltgruppe, nicht aber unter die Merkmale der nächsthöheren Entgeltgruppe subsumiert. Im Beispiel der Arbeitnehmerin auf der Stelle A., die die Beteiligte in EG 8 TV-L eingruppiert hat, für die der Antragsteller aber eine Eingruppierung in EG 9a TV-L für zutreffend hält, wollte der Antragsteller, dass die Beteiligte ihm erläutert, wieso sie nicht sämtliche Tätigkeiten als einen einheitlichen Arbeitsvorgang ansieht und wieso nach Auffassung der Beteiligten nur der Arbeitsvorgang *„Assistenz der ... im Rahmen von operativen Aufgaben und Projekten...“* (der einen Zeitanteil von 35 % hat) *„selbständige Leistungen“* im Sinne der Entgeltordnung des TV-L erfordert, nicht aber weitere Arbeitsvorgänge mit einem Zeitanteil von mindestens 15 %.

b) Ein Anspruch auf Erläuterung der Subsumtion unter die Eingruppierungsmerkmale des TV-L und auf Begründung der Stufe in schriftlicher oder elektronischer Form ergibt sich für den Personalrat nicht aus § 54 Abs. 3 Satz 1 BremPersVG, wenn die Dienststellenleitung selbst nicht über eine solche Erläuterung oder Begründung in schriftlich oder elektronisch fixierter Form verfügt.

Nach § 54 Abs. 3 Satz 1 BremPersVG sind dem Personalrat auf Verlangen die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zu übermitteln. Sinn und Zweck der Vorschrift ist, dass der Personalrat den gleichen Informationsstand wie die Dienststellenleitung erhält (vgl. BVerwG, Beschl. v. 26.01.1994 – 6 P 21/92, juris Rn. 21). Allerdings sind dem Personalrat nur solche Unterlagen zur Verfügung zu stellen, die die Dienststelle tatsächlich besitzt. Der Personalrat kann aufgrund von § 54 Abs. 3 Satz 1 BremPersVG nicht verlangen, dass die Dienststellenleitung nicht vorhandene Unterlagen eigens für ihn herstellt oder herstellen lässt. Ein solcher Herstellungsanspruch lässt sich dem Gesetz nicht entnehmen; er ginge über den gebotenen Informationsgleichstand von Dienststelle und Personalrat hinaus (st. Rspr. des BAG zum nahezu wortgleichen § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 1 BetrVG, vgl. BAG, Beschl. v. 30.09.2008 – 1 ABR 54/07, juris Rn. 25). Anders dürfte es sein, wenn die Dienststellenleitung das vom Personalrat gewünschte Dokument durch einfache Anwendung von Auswertungstools auf vorhandene Daten in vorhandenen Datenverarbeitungssystemen generieren kann (so OVG LSA, Beschl. v. 14.08.2025 – 6 L 1/25, juris Rn. 25 für die Erstellung einer Liste mit den Namen,

Entgeltgruppen und Stufen aller Beschäftigter aus dem elektronischen Personalverwaltungssystem). Um einen solchen Fall geht es bei der vom Antragsteller gewünschten detaillierten Begründung, warum die Beteiligte bei bestimmten neu eingestellten Beschäftigten bestimmte Eingruppierungsmerkmale als erfüllt oder nicht erfüllt ansieht, jedoch nicht.

c) Ein Anspruch auf Erläuterung der Subsumtion unter die Eingruppierungsmerkmale des TV-L und auf Begründung der Stufe in schriftlicher oder elektronischer Form ergibt sich für den Personalrat auch nicht aus § 58 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG. Nach § 58 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 1 BremPersVG unterrichtet die Dienststellenleitung den Personalrat über eine beabsichtigte Maßnahme, die der Mitbestimmung unterliegt, und beantragt schriftlich oder elektronisch seine Zustimmung. Nach § 58 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 BremPersVG kann der Personalrat die mündliche Erörterung der Angelegenheit mit der Dienststelle verlangen.

aa) Anders als der Anspruch auf Übermittlung von Unterlagen (§ 54 Abs. 3 Satz 1 BremPersVG), setzt der Anspruch auf (vollständige) Unterrichtung über beabsichtigte mitbestimmungspflichtige Maßnahmen (§ 58 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG) nicht voraus, dass die Dienststellenleitung über die erforderlichen Informationen bereits in schriftlicher oder elektronischer Form verfügt. Der Unterrichtsanspruch kann auch Informationen umfassen, die die Dienststellenleitung kennt, ohne dass sie schriftlich oder elektronisch fixiert sind, oder von denen sie Kenntnis erlangen könnte, weil sie einfach zugänglich sind (vgl. entsprechend zu § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG BAG, Beschl. v. 30.09.2008 – 1 ABR 54/07, juris Rn. 30).

bb) Unstreitig unterliegen Eingruppierungen als personelle Maßnahmen der Mitbestimmung nach § 52 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG.

cc) Eine schriftliche oder elektronische Erläuterung der Subsumtion unter die Eingruppierungsmerkmale des TV-L und eine entsprechende Begründung der Stufe, wie sie der Antragsteller wünscht, ist im Rahmen der Unterrichtung nach § 58 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 1 BremPersVG aber nicht geboten, weil sie nicht erforderlich ist, damit der Personalrat bei der Eingruppierung mitbestimmen kann.

Die Unterrichtungspflicht gegenüber der Personalvertretung besteht nur in dem Umfang, in welchem die Personalvertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben Informationen benötigt (vgl. BVerwG, Beschl. v. 19.12.2018 – 5 P 6/17, juris Rn. 16). Durch die Unterrichtung sollen dem Personalrat die zu einer sachgerechten Entscheidung über den

Mitbestimmungsantrag notwendigen Kenntnisse vermittelt werden. Sie muss daher so umfassend erfolgen, dass der Personalrat alle Gesichtspunkte kennt, die für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts von Bedeutung sein können (vgl. BVerwG, Beschl. v. 10.08.1987 – 6 P 22/84, juris Rn. 19). Die Mitbestimmung bei der Eingruppierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern soll die Personalvertretung in den Stand setzen, mitprüfend darauf zu achten, dass die beabsichtigte Eingruppierung mit dem anzuwendenden Tarifvertrag im Einklang steht und das Tarifgefüge in der Dienststelle gewahrt bleibt (vgl. BVerwG, Beschl. v. 27.08.2008 – 6 P 11/07, juris Rn. 25). Denn 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). Vor diesem Hintergrund muss eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Personalrats über eine beabsichtigte Eingruppierung – zumindest auf Verlangen – folgende Informationen enthalten (vgl. Dannenberg, in: GK-BremPersVG, § 65 Rn. 212):

1. Die Entgeltgruppe, in die die Dienststellenleitung die Betroffene bzw. den Betroffenen eingruppieren will,
2. das konkrete Tätigkeitsmerkmal der Entgeltordnung des TV-L (oder sonstigen Tarifvertrags), das nach Auffassung der Dienststellenleitung für die Eingruppierung entscheidend ist,
3. die von der bzw. dem Beschäftigten auszuübenden Tätigkeiten,
4. die von der Dienststellenleitung der Eingruppierung zugrunde gelegten Arbeitsvorgänge mit ihren zeitlichen Anteilen und
5. eine inhaltliche Bewertung der Arbeitsvorgänge im Hinblick auf die im einschlägigen Tätigkeitsmerkmal der Entgeltordnung enthaltenen unbestimmten Rechtsbegriffe.

Diese Informationen teilt die Beteiligte dem Antragsteller seit Beginn des Jahres 2025 in den Mitbestimmungsanträgen und dem ihnen beigefügten Formular „Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil“ mit:

(1) Die Entgeltgruppe, in die der oder die Beschäftigte nach Auffassung der Dienststellenleitung eingruppiert werden soll, wird sowohl im Mitbestimmungsantrag als auch im Formular „Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil“ mitgeteilt (z.B. bei der Arbeitnehmerin auf der Stelle A. die EG 8).

(2) Das nach Ansicht der Dienststellenleitung für die Eingruppierung entscheidende Tätigkeitsmerkmal der Entgeltordnung des TV-L wird im neuen Textbaustein im

Mitbestimmungsantrag mitgeteilt (z.B. bei der Arbeitnehmerin auf der Stelle A. das Merkmal „zu mindestens einem Drittel selbständige Leistungen“).

(3) Die von der oder dem Beschäftigten auszuübenden Tätigkeiten werden dem Personalrat in dem Formular „Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil“ als Anlage zum Mitbestimmungsantrag mitgeteilt (vgl. dort auf S. 2 f. in der Tabelle unter Ziff. 4 die dritte Spalte).

(4) Die von der Dienststellenleitung der Eingruppierung zugrunde gelegten Arbeitsvorgänge mit zeitlichen Anteilen werden dem Personalrat ebenfalls in dem Formular „Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil“ mitgeteilt (vgl. dort auf S. 2 f. in der Tabelle unter Ziff. 4 die ersten beiden Spalten).

(5) Auch eine *„inhaltliche Bewertung der Arbeitsvorgänge im Hinblick auf die im einschlägigen Tätigkeitsmerkmal der Entgeltordnung des TV-L enthaltenen unbestimmten Rechtsbegriffe“* wird dem Antragsteller mitgeteilt. Die Beteiligte teilt ihm in den Mitbestimmungsanträgen nämlich in einem Textbaustein, der auf Zulieferungen der Bewertungsstelle der ... beruht, mit, welcher Arbeitsvorgang der oder des Beschäftigten nach ihrer Auffassung welches entscheidende Tätigkeitsmerkmal der von ihr für zutreffend gehaltenen Entgeltgruppe erfüllt. So hat sie z.B. mitgeteilt, dass bei der Arbeitnehmerin auf der Stelle A. der Arbeitsvorgang *„Assistenz der ... im Rahmen von operativen Aufgaben und Projekten ...“* einen Zeitanteil von 35 % ausmache und daher nach ihrer Auffassung das Tätigkeitsmerkmal *„Tätigkeiten die zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordern“* der Entgeltgruppe 8 erfüllt sei. Die Dienststellenleitung teilt dem Personalrat in dem Textbaustein zudem mit, dass sie die Merkmale der nächsthöheren Entgeltgruppe (bei der Arbeitnehmerin auf der Stelle A.: EG 9a) nicht als erfüllt ansieht. Zwar führt sie dabei nicht ausdrücklich aus, welches Tätigkeitsmerkmal der nächsthöheren Entgeltgruppe ihrer Auffassung nach nicht erfüllt ist. Aus dem Gesamtzusammenhang des Vorgangs wird dies aber dennoch hinreichend klar. Vergleicht man zum Beispiel die Merkmale der Entgeltgruppen 8 und 9a miteinander und stellt ihnen die Begründung gegenüber, die die Beteiligte für die Zuordnung der Stelle A. zur Entgeltgruppe 8 gegeben hat, besteht für einen vernünftigen Betrachter kein Zweifel darüber, dass die Beteiligte die Merkmale der Entgeltgruppe 9a deshalb nicht als erfüllt ansieht, weil sie der Auffassung ist, außer dem Arbeitsvorgang *„Assistenz der ... im Rahmen von operativen Aufgaben....“* fielen auf dieser Stelle keine weiteren Arbeitsvorgänge mit zusammen mindestens 15 % Zeitanteil an, die selbständige Leistungen erfordern. Damit nimmt die Beteiligte eine *„inhaltliche Bewertung der Arbeitsvorgänge im Hinblick auf die im einschlägigen Tätigkeitsmerkmal der Entgeltordnung des TV-L enthaltenen unbestimmten*

Rechtsbegriffe“ vor. Denn sie bewertet z.B. die Arbeitsvorgänge auf der Stelle A. dahingehend inhaltlich, dass nur der Arbeitsvorgang „*Assistenz der ... im Rahmen von operativen Aufgaben....*“ den unbestimmten Rechtsbegriff „*erfordert selbständige Leistungen*“ der Entgeltordnung des TV-L erfüllt.

Diese Informationen sind ausreichend, damit der Personalrat sich eine Meinung darüber bilden kann, ob die von der Dienststellenleitung beabsichtigte Eingruppierung tarifrechtlich zutreffend ist und das Tarifgefüge in der Dienststelle wahrt. Dies zeigt sich etwa am Beispiel der Eingruppierung der Arbeitnehmerin auf der Stelle A.. Der Antragsteller hat im Mitbestimmungsverfahren inhaltliche Einwände gegen eine Eingruppierung in EG 8 erhoben (vgl. den Antrag auf Einberufung der Einigungsstelle vom 16.09.2025, Bl. 156 OVG-Akte, das Schreiben an den Vorsitzenden der Einigungsstelle vom 23.12.2025, Bl. 189 – 194 d. OVG-Akte, und die E-Mail an den Vorsitzenden der Einigungsstelle vom 09.02.2026 nebst Anlage, Bl. 250 – 254 d. OVG-Akte). Der wesentliche Einwand des Antragstellers lautete, dass „selbständige Leistungen“ nicht nur bei mehr als einem Drittel der Tätigkeiten dieser Arbeitnehmerin erforderlich seien, sondern sogar bei mehr als 50 %. Denn die einzelnen Tätigkeiten stellten einen gemeinsamen Arbeitsvorgang dar, da grundsätzlich das Arbeitsergebnis der Stelle die Assistenz des ... sei und sämtliche Tätigkeiten diesem Arbeitsergebnis dienten. Außerdem sei die Eingruppierung in EG 8 im Vergleich zur Eingruppierung einer anderen Beschäftigten der Dienststelle zu niedrig. Auf diese Argumente des Antragstellers hat die Beteiligte jeweils mit eigenen Argumenten erwidert (vgl. Schreiben v. 05.12.2025, Bl. 169 - 177 OVG-Akte, und Schreiben vom 22.01.2026, Bl. 202 - 204 d. OVG-Akte), was den Antragsteller zu neuem Vorbringen veranlasst hat. Ein solcher Dialog, bei dem beide Seiten ihre Argumente austauschen und in Reaktion auf die Argumente der jeweils anderen Seite wechselseitig immer mehr vertiefen, entspricht dem diskursiven Charakter der Zusammenarbeit von Personalrat und Dienststellenleitung (vgl. zum Diskurs als Ausdruck der vertrauensvollen Zusammenarbeit BVerwG, Beschl. v. 28.06.2013 – 6 PB 8/13, juris Rn. 6).

dd) Eine über den seit Januar 2025 verwendeten Textbaustein und das Formular „Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil“ hinausgehende Erläuterung der Gründe, weshalb die Dienststellenleitung zu der Bewertung gelangt ist, dass bestimmte Tätigkeiten bestimmten abgrenzbaren Arbeitsvorgängen mit bestimmten Zeitanteilen zuzuordnen sind und (nur) bestimmte Arbeitsvorgänge unter ein bestimmtes Eingruppierungsmerkmal fallen, zählt nicht mehr zu der nach § 58 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 1 BremPersVG gebotenen schriftlichen oder elektronischen Unterrichtung des Personalrats, sondern fällt in den Bereich der in § 58 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 BremPersVG vorgesehenen mündlichen Erörterung. Verlangt der Personalrat eine solche Erörterung, hat die Dienststellenleitung

dort nicht nur den Sachverhalt, sondern auch ihre Motive für die Maßnahme umfassend darzulegen (vgl. Fuchs, in: GK-BremPersVG, § 58 Rn. 66). Während sich also die schriftliche oder textliche Unterrichtung nach § 58 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 1 BremPersVG auf Sachinformationen bezieht, geht es in der mündlichen Erörterung nach § 58 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 BremPersVG auch um die subjektive Komponente der Entscheidungsfindung, d.h. um das Erläutern von Wertungen und Abwägungen (vgl. entsprechend zum Unterschied zwischen „Unterrichtung“ und – in Personalangelegenheiten mündlicher – „Begründung“ gemäß § 70 Abs. 2 Satz 1, 2 BPersVG Ricken, BeckOK BPersVG, 24. Ed. Stand: 01.05.2026, § 70 Rn. 77 f.; Weber, in: Richardi/Dörner/Weber/Annuß, Personalvertretungsrecht, 6. Aufl. 2024, BPersVG § 70 Rn. 28).

Zur Klarstellung weist das erkennende Gericht noch auf Folgendes hin: Die Pflicht, die Motive und Wertungen, die einer Maßnahme zugrunde liegen, im Rahmen einer Erörterung mündlich darzulegen, verpflichtet die Dienststellenleitung nur dazu, die Argumente zu nennen, die sie tatsächlich zu ihrer Entscheidung bewogen haben (vgl. Weber, in: Richardi/Dörner/Weber/Annuß, Personalvertretungsrecht, 6. Aufl. 2024, BPersVG § 70 Rn. 28; Ricken, BeckOK BPersVG, 24. Ed. Stand: 01.05.2026, § 70 Rn. 83.). Hingegen ist sie nicht verpflichtet, Erwägungen vorzutragen, die sie bisher nicht angestellt hat. Der Antragsteller kann also auch im Rahmen einer Erörterung nicht verlangen, dass dort quasi ein mündliches Stellenbewertungsgutachten vorgetragen wird, wenn die Beteiligte solche gutachterlichen Erwägungen nicht angestellt hat.

III. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen, da die Voraussetzungen des § 70 Abs. 2 BremPersVG i.V.m. § 92 Abs. 1, § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vorliegen.

Rechtsmittelbelehrung

Die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde kann selbstständig durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist innerhalb einer Notfrist von einem Monat 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 und innerhalb einer Notfrist von zwei Monaten nach Zustellung dieses Beschlusses schriftlich oder nach Maßgabe von § 70 Abs. 2 BremPersVG, § 92 Abs. 2, § 72 Abs. 5 ArbGG, § 549 Abs. 2, § 130a ZPO elektronisch zu begründen. Die Einlegung und Begründung der Beschwerde müssen durch einen Prozessbevollmächtigten erfolgen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwält*innen nur die in § 11 Absatz 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 Arbeitsgerichtsgesetz bezeichneten Organisationen zugelassen. Diese müssen durch Personen mit Befähigung

zum Richteramt handeln. Rechtsanwält*innen, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse müssen die Rechtsbeschwerdeschrift und die Begründungsschrift als elektronisches Dokument übermitteln. Dies gilt auch für nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht. Ist die Übermittlung als elektronisches Dokument 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 (§ 70 Abs. 2 BremPersVG, § 92 Abs. 2, § 46g ArbGG).

gez. Dr. Maierhöfer

Adomeit

gez. Kötter

Die ehrenamtliche Richterin Adomeit ist wegen
Urlaubs an der Unterschrift gehindert.

gez. Dr. Maierhöfer

gez. Stritzel

Dr. Winkler

Die ehrenamtliche Richterin Dr. Winkler ist wegen
Urlaubs an der Unterschrift gehindert.

gez. Dr. Maierhöfer